

TARTU ÜLIKOOL  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Majandusteaduskond

Marika Peterson

**ARVESTUSALA TÖÖTAJATE KOMPETENTSID JA  
ANALÜÜTILISTE OSKUSTE VAJADUS EESTI  
ETTEVÕTETES**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: dotsent Kertu Lääts

Tartu 2017

Soovitan suunata kaitsmisele .....

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud ''.....'' ..... 2017. a.

.....õppetooli juhtaja .....

(õppetooli juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhi-  
mõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

## SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	4
1. ARVESTUSALA TÖÖTAJATE KOMPETENTSIDE JA VAJADUSTE	
TEOREETILINE RAAMISTIK .....	8
1.1. Arvestusala töötajate kompetentsid.....	8
1.2. Arvestusala töötajate funktsioonid, ülesanded ja analüütilised oskused.....	11
1.3. Arvestusala töötajate vajadus tulevikus ja neid mõjutavad tegurid .....	17
2. ANALÜÜTILISTE OSKUSTEGA ARVESTUSALA TÖÖTAJATE VAJADUS	
EESTI ETTEVÕTETES .....	24
2.1. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus.....	24
2.2. Arvestusala töötajate kompetentsid ja vajadus töökuulutuste põhjal.....	27
2.3. Arvestusala töötajate kompetentsid ja vajadus ettevõtete esindajate intervjuude põhjal.....	34
2.4. Järeldused ja hinnang arvestusala töötajate vajaduse kohta.....	41
KOKKUVÕTE.....	44
VIIDATUD ALLIKAD .....	47
LISAD .....	52
Lisa 1. Intervjuu küsimused .....	52
Lisa 2. Analüütiku töökuulutuse näidis.....	54
Lisa 3. Raamatupidaja töökuulutuse näidis.....	55
Lisa 4. Töökuulutuste analüüsi andmetabel .....	56
Lisa 5. 2012. ja 2016. aasta raamatupidaja töökuulutused.....	58
SUMMARY .....	61
Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks .....	62

## SISSEJUHATUS

Arvestusala spetsialistid moodustavad olulise lüli ettevõtte toimimisest, kuid arvestusalas töötavate inimeste roll on muutumas. Tavapäraselt on oodatud, et arvestusala töötajad tegelevad raamatupidamisega ning aruandlusega, kuid tänapäevaks on olukord laienenud – arvestusala spetsialistid on vajalikud efektiivsete ja oluliste otsuste vastuvõtmisel ettevõttes, nende töö on muutunud tähtsamaks ja vajalikumaks. Majandusarvestuses tegeletakse peamiselt aruandluse, raporteerimise, arvestamisega ning erinevate kulude, kasumi jms analüüsimisega. Aina olulisemaks muutuvad just analüüsid, mille abil teeb juhtkond otsuseid, seega muutuvad üha tähtsamaks analüütilised oskused, mis võivad tulevikus olla arvestusalas just võtmefaktoriks.

Arvestuse valdkonda mõjutavad suurel määral töö automatiseerimine (st muutumine arvutipõhiseks), erinevate arvestusprogrammide ja nutikate lahenduse väljaarendamine, samuti aruandluse oluline lihtsustamine ja vähendamine. OSKA ehk tööturu seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordinatsioonisüsteemi kontseptsioon uurib ja analüüsib Eesti majanduse arenguks vajalike oskuste ja tööjõu vajadusi tuleva 5- 10 aasta jooksul. Üheks uuritavaks valdkonnaks on arvestusala. Hetke seis järgi oli OSKA uuringu kohaselt keskmine arvestusalas töötavate inimeste arv 2011.- 2013. aastal 22 600 inimest, mis moodustas umbes 3,4% kogu tööga hõivatutest Eestis. (Tulevikuvaade tööjõu ja oskuste vajadusele: arvestusala 2016: 9)

OSKA (Tulevikuvaade... 2016: 19) uuringust selgus, et arvestusala valdkonna tööjõuvajadus kümne aasta jooksul on pigem kahanev ning raamatupidamise keskastme spetsialistide ja kontoriametnike vajadus võib lähitulevikus kahaneda kuni kolmandiku võrra. Siiski ei ole seis nii halb tippspetsialistide hulgas, kus analüütikute ja finantsjuhtide roll võib kümne aasta jooksul hoopiski kahekordistuda, kuid hetkel püsib see siiski stabiil-

sena. Rahvusvaheline Audiitorite Föderatsioon (2010) leiab, et professionaalsete arvestusala töötajate vajadus on muutunud aina vajalikumaks - arvestusala töötaja on muutumas rohkem konsultandiks ning see annab ettevõttele lisaväärtust ning läbi selle on võimalik aidata juhtkonda otsuste langetamisel ja strateegia planeerimisel.

Ettevõtete poolseid hinnanguid selle teema kohta ei ole Eestis süvitsi uuritud, samuti ei ole uuritud töökuulutuses olevaid nõudeid. OSKA uuringus olid andmed kogutud eksperthinnangutena eriala inimestelt, kuid ettevõtete esindajaid ei olnud sinna kaasatud ning Ottoson *et al* (2016), kes viisid samuti läbi uuringu arvestusvaldkonna töötajate vajaduse kohta, uurisid raamatupidajaid ja raamatupidamis-assistente. Nemad leidsid, et arvestusvaldkonna töötaja muutub pigem nõuandjaks ja spetsialistiks. Serbias (Todorovic, *et al* 2013) läbiviidud uuringus leiti, et oluline on arvestusvaldkonna töötajate pidev koolitamine. Samale järelduse jõudis ka Cooper (2015), kes sai Austraalias läbiviidud uuringus teada, et finantssektori muutused on väga kiired ning töötajaid tuleks pidevalt arendada ja koolitada.

Uurimisprobleem on universaalne, sest teema on aktuaalne juba pikka aega ja muutub nii Eestis kui ka mujal aina tähtsamaks. Uurimus on vajalik ja praktiline esiteks ettevõtete jaoks, sest läbi selle on võimalik juhtkonnal analüüsida vajalike arvestusala spetsialistide oskusi ja kompetentse tulevikus. Teiseks õppivate noorte jaoks, kes valivad erinevate erialade vahel ning saavad mõelda, milliseid kompetentse neilt tulevikus oodatakse ning mis eriala sealjuures valida. Kolmandaks haridusasutused saavad täiendada õppekavasid ja pöörata enam tähelepanu analüütiliste oskuste arendamisele, mis on vajalikud tippspetsialistidel kui keskastme arvestusala spetsialistidele.

Tänapäeva pidevas muutuvas maailmas, kus kõik inimese tehtav töö asendatakse tehnoloogiaga, on oluline teada, kas ja kuidas muutub tulevikus analüüsioskustega spetsialistide vajadus. Siit tulenevalt on antud töö eesmärgiks välja selgitada vajalikud kompetentsid ning analüütiliste oskustega arvestustöötajate vajadus tulevikus tuginedes tööstusettevõtete hinnangutele ning arvestusala töökuulutuste nõuetele. Tööstusettevõtetes on analüüsivajadus suurem tänu suurtele ning varieeruvatele tootmismahitudele ning sageli on vaja tunda ka tootmisest tulenevat spetsiifikat.

Lähtuvalt bakalaureusetöö eesmärgist on töös püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

- piiritleda majandusarvestuse valdkond ja selle funktsioonid;
- kirjeldada arvestusala spetsialistide tööd ja erinevaid ülesandeid;
- kirjeldada arvestusala valdkonna töötaja jaoks vajalikke analüütilisi oskusi ja kompetentse;
- tuua välja, millised on arvestusvaldkonna tuleviku vajadused ja neid mõjutavad tegurid, mida on teised autorid oma töödes leidnud;
- koguda kokku arvestusvaldkonna tööpakkumised Eestis, koostada intervjuu küsimused varasemate uuringute põhjal tööstussektori personalijuhtide hinnangute saamiseks, analüüsida töökuulutused, intervjuu tulemusi ja võrrelda neid teiste läbiviidud uuringutega;
- järelda ja anda hinnang analüütiliste oskustega arvestusala spetsialistide vajaduse kohta Eestis.

Töö koosneb kahest osast – teoreetiline ja empiiriline osa. Teoreetilises osas piiritletakse majandusarvestusevaldkond ja selle funktsioonid, kirjeldatakse arvestusala spetsialistide tööd, mis ülesannetega seotud ametid sinna alla kuuluvad, kuidas neid liigitatakse ja milliseid arvestuse funktsioone ja ülesandeid need täidavad. Autor toob välja arvestusvaldkonna töötaja peamised kompetentsid, mis on vajalikud arvestustöötajale. Lisaks kirjeldatakse arvestusala spetsialistide vajadust tulevikus ja neid mõjutavad tegurid.

Empiirilises osas analüüsitakse töökuulutusi ning viiakse läbi intervjuud tööstussektori ettevõtete seas. Töökuulutusi kogub autor CV Keskuse ja CV Online kodulehtedelt ning kogumisperioodiks on üks kuu. Intervjuu valimisse kuulub kuus Eesti tööstusettevõtet. Seejärel analüüsitakse tulemusi ja võrreldakse neid teiste läbiviidud uuringutega. Sellest lähtuvalt on võimalik teha järeldused ja anda hinnang arvestusala spetsialistide vajadusele Eestis.

Autor kasutab antud töös terminina mõistet arvestusala spetsialist või arvestusala töötaja, mille inglisekeelne vaste on „*accountant*”. Autor ei kasuta inglisekeelset sõna „*book-keeper*”, sest antud juhul on tegemist ainult raamatupidaja mõistega ning antud töös soovib autor uurida kogu arvestusvaldkonna töötajaid ehk arvestusala spetsialiste..

Bakalaureusetöö autor tänab oma juhendajat dotsent Kertu Läätsed ning ettevõtteid meeldiva koostöö eest.

Märksõnad: arvestusala spetsialistid, analüütilised oskused, arvestusala spetsialistide vajadus

# **1. ARVESTUSALA TÖÖTAJATE KOMPETENTSIDE JA VAJADUSTE TEOREETILINE RAAMISTIK**

## **1.1. Arvestusala töötajate kompetentsid**

Järgnevalt toob autor välja erinevad kompetentsid, mis on vajalikud arvestusala töötajale, samuti uurib, kui oluline kompetents on analüüsioskus. Töölase kompetentside mõistet on erinevad autorid defineerinud erinevalt ning ei ole täpset ühte mõistet selle kohta leitud. Kompetentse on käsitletud kui nõudeid, mille järgi sobib isik ettevõtte meeskonda, erinevaid käitumisviise või isikuomadusi või iseloomulike tegevusi, millised inimesed oma olemuselt on (Mansfield 2004: 302).

Peamiselt leitakse, et kompetents on vajalik selleks, et töötada sellistes tingimustes, mida nõuab tööandja töötajalt ning samuti on ka eeldatud, et kompetents on nii-öelda eesmärk, mida peavad töötajad töökohal saavutama läbi erinevate ülesannete (Le Deist ja Winter-ton 2005: 34).

Tabelis 1 on välja toodud, kuidas on erinevad autorid arvestusala töötajate kompetentse defineerinud ja oma uuringutes leidnud. Arvestusala töötajate vajalikke kompetentse uurides selgus, et mitmete autorite arvates on olulisel kohal emotsionaalne intelligentsus.

Emotsionaalseks intelligentsuseks nimetatakse emotsionaalset andekust ehk tundetarkust – see näitab, et inimene on võimeline juhtima teisi inimesi ja väljendada oma mõtteid ja tundeid, samuti kaasab see võimet ennast motiveerida ja ka vaos hoida, samuti võimet tunda teistele kaasa (Colman 2008: 248). Samuti on leitud, et emotsionaalne intelligentsus mängib suuremat rolli tööedukusel kui IQ (Goleman 1995: 160-162).

Emotsionaalset intelligentsust, mis arvatakse olema arvestusalas suurema rolliga, kui näiteks inimese IQ tase, abil on võimalik edukalt teha meeskonnatööd ning tagab ka selle, et vastu võetavad otsused on reaalsemad ning ei ole lähtunud emotsioonide põhisest tulemustest vaid reaalsest arvulistest tulemustest.



Akeri & Porteri (2003) arvates on emotsionaalne intelligentsus just see, mis tagab arvestustöötajate hulgas edu ning Mayer *et al* (2001: 232-242) toovad välja, et emotsionaalse intelligentsuse abil on võimalik paremini osaleda tiimitöös, võtta vastu vajalikke ärilisi otsuseid ja suhelda ka klientidega. Cook *et al* (2011: 268) leidis oma uuringu käigus seose, et mida kõrgem on arvestusala töötaja haridus, seda suurem on ka tema emotsionaalne intelligentsus ning ta peab seda arvestustöötaja jaoks vajalikuks. Emotsionaalse intelligentsuse olulisuse märgib oma töös ära ka Bryne ja Pierce (2007).

**Tabel 1.** Arvestusala töötajate vajalikud kompetentsid

Autor	Erialaspetsiifilised kompetentsid		Analüütilised kompetentsid	Emotsionaalne intelligentsus		Isikuga soetud kompetentsid		
	Tehniline oskus	Erialased oskused	Analüüsivõime	Meeskonnatöö oskus	Suhtlemisoskus	Kriitiline mõtlemine	Planeerimisoskus	Pingetaluvus
Popoola <i>et al</i> (2016: 3)		X	X		X	X		
DiGabriele (2010: 45)	X		X			X	X	
Bhasin (2013)	X	X	X		X			
Aker & Porter (2003)				X	X			
Mayer <i>et al</i> (2001: 232-242)				X	X			X
Cook <i>et al</i> (2011: 268)		X		X	X			
Byrne & Pierce (2007)	X	X	X	X	X		X	
Albu <i>et al</i> (2011: 162)	X	X	X	X	X	X	X	X

Allikas: autori koostatud

Teised autorid toovad oma uuringutes välja, et peamised kompetentsid, mis on vajalikud arvestusala spetsialistil on kriitiline mõtlemine, deduktiivne analüüsivõime, uurimisvõimelisus, võime efektiivselt suhelda, spetsiifilised erialased teadmised ning võime jääda

keerulistes olukordades rahulikuks (Porpoola *et al* 2016: 3, DiGabriele 2010: 45). Samuti lisab Bhasin (2013), et lisaks analüüsivõimele on oluline interpreteerimisvõime, suutlikus analüüsida ja esitada finants- ja äritulemusi nii, et nendest saaksid aru ka inimesed, kellel puuduvad finantsalased teadmised, mida arvab ka Byrne & Pierce (2007). Nad leiavad, et olulised oskused on teadmised ärist, IT – alased oskused, mis on abiks erinevate raportite jms koostamiseks ning võimekus kasutada erinevaid tehnikaid oma töö tegemiseks.

Albu *et al* (2011: 162) jagab arvestusala spetsialisti vajalikud kompetentsid kolme rühma. Esiteks vastavus, kuhu kuuluvad auditeerimisvõime, suhtlemisoskus, prognoosimisvõime ning raamatupidamisstandardite tundmine. Teiseks toob ta välja ärilise kompetentsi, mis näitab äriplaanide koostamise oskust ning võimet analüüsida ärikulusid. Kolmandaks toob ta välja inimese endaga seotud kompetentsid – suhtlemisvõime, eestvedamis oskus, empaatia, abi ja tugi võimekus.

Kokkuvõtvalt saab tabelist 1 välja tuua, et kõige enam pööratakse arvestusalas tähelepanu just suhtlemisoskusele, analüüsivõimele, meeskonnaoskustele ning erialasele töökogemusele. Pigem vähem olulised on isikuga seotud kompetentsid, milleks on kriitiline mõtlemine, pingetaluvus ning planeerimisoskus.

OSKA arvestusala raportis (Tulevikuvaade... 2016: 71) tuuakse põhikompetentsidena välja järgnevad oskused:

- võime analüüsida ja sünteesida erinevaid probleeme ning võime ka neid lahendada ning pakkuda välja erinevaid ideid;
- kommunikatsioon – suutlikus argumenteerida, suhelda erinevates keeltes, esitleda oma töö tulemusi ja oma ideid ning neid arusaadavalt esitada;
- valdkonnapõhised infotehnoloogialased oskused – erinevate programmide kasutamine (põhiprogramm Excel), suutlikkus nutikalt ja mobiilsemalt oma tööd teha, võime kasutada suurandmeid ja leida nendest kasulikku ja huvitavat informatsiooni;
- võime töötada strateegiliselt ja teha edukat meeskonnatööd;
- võime näha ennast ettevõttes vajalikuna ja mõelda, mida saab iga töötaja teha selleks, et ettevõtte oleks edukam;
- võime enda tööd teha loovalt ja avatud meelega.

Autori arvates kattuvad OSKA arvestusala raportist saadud tulemused teiste uuringute autorite arvamustega. Teised autorid on pigem jätnud välja võimekuse teha tööd loovalt ning avatud meelega, samuti ei märkinud teised autorid ära vajadust tunda arvestusvaldkonna töötajana ennast vajalikuna. Siiski kattuvad peamised kompetentsid, milleks on näiteks analüüsioskus, suhtlemis- ja meeskonnatööoskus ning erinevad tehnilised oskused töö tegemise jaoks.

Kokkuvõtvalt saab välja tuua põhikompetentsid, mis on olulised analüütiliste oskustega arvestusala töötajale. Nendeks on järgnevad oskused:

- võime analüüsida ja hinnata kriitiliselt finantstulemusi;
- võime näha asju juhtkonna vaatenurgast, mitte enam ainult raamatupidamislikust aspektist;
- emotsionaalne intelligentsus;
- meeskonnatööoskus;
- planeerimisoskus;
- tehnilised ja erialased oskused;
- kriitiline mõtlemine ja täpsus;
- pingetaluvus.

Seega arvab autor, et tava-raamatupidajate töö hakkab vähenema, sest nende tööd on võimalik rohkem automatiseerida ning vajalikuks muutub hoopiski nõustaja-analüütiku töö ning üleval loetuletud kompetentsid on vajalikud selleks, et töötaja oleks piisavalt pädev erinevaid tööülesandeid läbi viima. Järgnevas peatükis toob autor välja arvestusala töötajate peamised funktsioonid ning erinevate valdkondade tööülesanded.

## **1.2. Arvestusala töötajate funktsioonid, ülesanded ja analüütilised oskused**

Arvestusala on lai mõiste ning seda on võimalik jagada erinevalt. Eesti seaduste kohaselt kuulub arvestusala valdkonna alla arvestusala funktsioonidega seotud ametipositsioonid, kelleks on näiteks raamatupidajad, audiitorid, finantsanalüütikud jne (Tulevikuvaade... uuringu täistekst 2016: 25). Kokkuvõtvalt nimetatakse arvestusala ka „majandusarvestuseks”.

Arvestusala spetsialistid on tähtsal kohal ühiskonnas – nende käes on oluline roll kogu firma toimimisest, alustades lühiportitist ning lõpetades aastaaruannetega, mis peavad olema korrektselt vormistatud, samuti on nad olulised ka seetõttu, et arveldusspetsialistid on kursis raamatupidamistavade- ja nõuetega, nad teavad seadusi ning samuti oskavad nad finantsiliselt oma ettevõtet vajadusel ka kohtus kaitsta (Gijsselaers, Milter 2010: 39).

Erinevad autorid on arvestusala spetsialisti mõistet seletanud erinevalt, autor valis välja peamised uuringud, kus on arvestusala spetsialiste defineeritud ning tõi valiku välja tabelis 2. Seal on välja toodud eriala autorite definitsioonid „arvestusala spetsialisti” („*accountant*”) mõiste kohta ning mõistete seos analüütiliste oskustega.

Analüüsioskus on autori arvates arvestusala töötajate hulgas väga oluline. Analüüsimine muutub autori arvates aina olulisemaks just seetõttu, et ettevõtete struktuurid ning ka tööülesanded muutuvad keerulisemaks ning andmemahud on suured, mis ei võimalda enam ainult juhtidel infot analüüsida. Selleks on kasulik kaasata arvestusala töötajad, kuid see nõuab omakorda analüüsioskust. Analüütiliste oskuste vajadust kirjeldab autor tabelis 2 ja tabelis 3 kolme-tasandiliselt, mille struktureeris autor oma teadmistest ja arvamustest lähtuvalt järgmiselt:

1. nõrk – analüütiliste oskusi töötajal väga vaja ei lähe, töö nõuab ainult spetsiifilisi teadmisi aruandlusest ja raamatupidamisest, töö on enamasti rutiinne;
2. keskmine – tuleb teada ka põhiteadmisi raamatupidamisest, teha rutiinset tööd, kuid mõnikord on vajalik ka erinevate arvude ja raportite analüüsimine;
3. kõrge – peamiseks tööülesandeks on arvude, raportite analüüsimine, analüüsitulemuste esitamine ja juhtkonna abistamine läbi erinevate analüüside, rutiinset andmesistustööd on enamasti vähe või puudub üldse.

Kõik autorid on enamasti ühisel arvamusel, et ettevõttes on arvestusala töötajad olulisel kohal, nende töö on ettevõtte toimimisel väga vajalik ning ilma nendeta ettevõtte toimida ei suudaks. Lisaks toovad Pietrzak ja Wnuk-Pel (2015: 282), Hartley (2010: 2) ja Fraser (2012: 36) välja selle, et arvestusala spetsialistid tegelevad analüüsimisega, aruannete koostamisega ja läbi nende tegevuste on võimalik anda juhtkonnale ja teistele osakondadele, kes finantsinformatsiooni vajavad, tagasisidet ja nõu ettevõtte finantsilise olukorra

kohta ning samuti analüüsitakse, mida oleks võimalik teha teisiti ning läbi selle on võimalik luua uusi strateegilisi ja finantsilisi eesmärke.

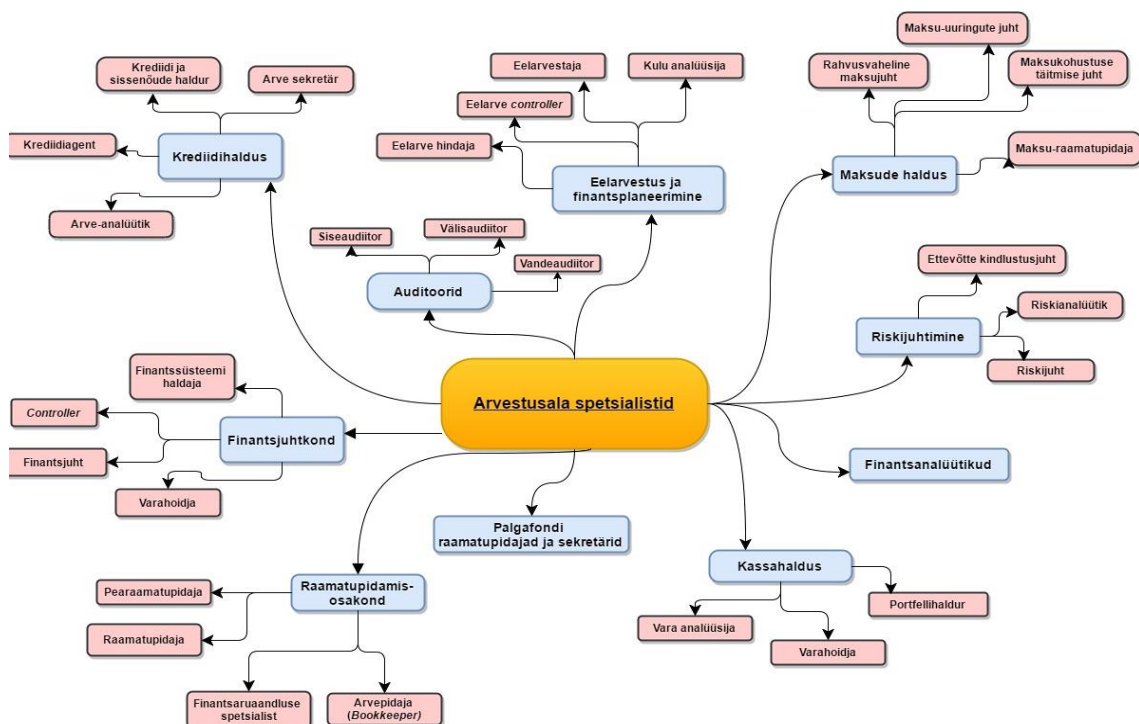
**Tabel 2.** Arvestusala töötaja mõisted ning nende vajadus analüütiliste oskuste järgi

Definitsioon	Autor	Analüütiliste oskuste vajadus
Arvestusala spetsialistid on need, kes enim annavad infot majandusliku olukorra kohta ettevõttes.	Williams, O'Donovan (2015: 643)	Nõrk
Arvestusala spetsialisti rolliks on analüüsida ja valmistada ette finantsilist infot, mida juhtkond saaks kasutada strateegiliste otsuste tegemisel.	Pietrzak, Wnuk-Pel (2015: 282)	Kõrge
Arvestusala spetsialist tegeleb väärtuste hindamisega – selleks on vajalikud erinevad oskused ja teadmised finantsalal ning erinevatest eeskirjadest. Seetõttu hinnatakse neid spetsialiste väga.	Treharne (2016: 42)	Keskmine/Kõrge
Arvestusala spetsialistid tegelevad finantsinformatsiooni töötlemisega ettevõtetes, koostavad raporteid, analüüse ning läbi selle annavad nõu teistele osakondadel ja juhtkonnale finantsotsuste tegemisel.	Hartley (2010: 2)	Kõrge
Arvestusala spetsialisti rolliks on anda peamine tagasiside finantsilisest infost ettevõttele, et nende andmete põhjal teha strateegilisi ja finantsilisi otsuseid.	Fraser (2012: 36)	Kõrge

Allikas: autori koostatud

Autori arvates on nende kolme definitsiooni seos analüütiliste oskustega kõrge – ilma analüütiliste oskusteta ei ole võimalik antud tööd teha. Treharne (2016: 42) arvates on analüüsimine oluline, kuid arvestusala töötaja tegeleb pigem arvestusega, seega hindas autor antud definitsiooni puhul seost pigem keskmiseks või kõrgeks. Williams, O'Donovan (2015: 643) kirjeldab, et arvestusala töötajad tegelevad majandusliku olukorra hindamiseks ehk erinevate varade ja kohustuste hindamise ja arvestamisega ning seetõttu hindas autor antud mõiste korral seos analüütiliste oskustega pigem nõrgaks.

Kokkuvõtvalt võib väita, et arvestusala töötaja on isik, kes analüüsib ettevõtte finantse ning samuti tegeleb erinevate raportite, aruannete jms koostamisega ning on abiks juhtkonnale strateegiliste otsuste tegemisel, kuid autorid ei too spetsiifiliselt välja, mis ametipositsioon täpselt arvestusala töötajal on.



**Joonis 1.** Arvestusala spetsialistide ametite struktuur

Allikas: (Level Guides, Position Descriptions and Global Grades. 2007/2008), autori koostatud

Siiski on mõiste „arvestusala spetsialist” väga lai ning on vajalik põhjalikum liigitus. Joonisel 1 on välja toodud arvestusala spetsialistide ametite struktuur. Finantsvaldkonna personaliuuringu raportis on jagatud arvestusala töötajad järgneva liigituse järgi. Arvestusala spetsialist jaguneb kümnesse liiki, mis on joonisel märgitud sinises mullis ja need omakorda veel jaotatud ametikohtadeks, mis on autor joonisel märkinud roosas mullis.

Arvestusala töötajate tegevusvaldkondadeks joonise 1 kohaselt on krediidihaldusosakond, audiitorid, finantsanalüütikud, finantsjuhtkond, eelarve ja planeerimisosakond, maksuosakond, riskijuhtimise osakond, kassahaldus ja palgafondi raamatupidajad. Lisaks on välja toodud joonisel 1 peamised töökohad igast valdkonnast, mis on märgitud roosas mullis.

Hartley (2010: 2-4) jaotab aga arvestusala viide peamisse klassi, mis on välja toodud tabelis 3. Teises veerus on toodud viie arvestusala valdkonna töökirjeldused. Autor lisas OSKA raportist juurde peamised ametid vastavalt arvestusala valdkonnale ning valdkondade ametite seose analüütiliste oskustega, mis on tabelis 3 välja toodud viimastes veergudes.

**Tabel 3.** Arvestusala spetsialistide töövaldkonnad ja nende seos analüütiliste oskustega

Arvestu- sala vald- kond	Kirjeldus	Peamised ametid OSKA kohaselt	Analüüti- liste oskuste vajadus
Finantsar- vestus	tavainimeste jaoks kõige tuntum (tava-raamatupida- jad); käsitleb <b>raportite ja aruannete koostamist</b> indivi- dide ja institutsioonide ning ettevõtte vahel; tegeletakse <b>kasumiaruande, eelarve ja rahavoo- gude aruande koostamisega</b> ; <b>arvete maksmine ning kulude kajastamine rapor- tite kaudu</b> ; <b>palga väljamaksed</b> ; tihtipeale on suurtes firmades erinevad valdkonnad jaotatud mitme raamatupidaja vahel.	Raamatupi- daja, palgaar- vestaja,	Nõrk
		Pearaamatupi- daja	Kesk- mine/kõrge
Maksuar- vestus	tegeletakse <b>maksude arvutamisega</b> ; jälgitakse, et <b>maksud oleks õigesti arvestatud</b> ja makstud nii indiviidide kui ka firmade poolt; annavad <b>nõu, kuidas ettevõttes vältida makse, kuid seda ainult legaalsel teel.</b>	Maksuarves- taja	Keskmine
		Maksuanalüü- tik	Kõrge
Juhtimisar- vestus	tegeletakse <b>raportite ja arvestusinfo koostamise ja analüüsimisega juhtkonna jaoks</b> ; suur rõhk on <b>müügiprognosidel, eelarvestamisel ning planeerimisel.</b>	<i>Controller</i> , finantsjuht, eelarvestaja, arendusjuht	Kõrge
Kuluarves- tus	tegeletakse <b>kulude analüüsimisega</b> (vajalik tavali- selt suurtes firmades); kuluarvestus töötaja ülesandeks on tagada, et <b>õiged tehingud oleksid paigutatud õigesse sektsiooni, õi- gesse asukohta või õige toote eest.</b>	Analüütik	Kõrge
		Kuluarvestaja	Nõrk
Audiitorte- gevus	tegeleb <b>finantsaruannete kontrolliga</b> ; <b>abistatakse juhtkonda</b> strateegiliste otsustuste tege- misel.	Siseaudiitor, välisaudiitor	Kesk- mine/kõrge
		Vandeaudiitor	Kõrge

Allikas: (Hartley (2010: 2-4), Tulevikuvaade tööjõu ja oskuste vajadusele: arvestusala. Uuringu terviktest. Sihtasutus Kutsekoda. 2016: 28), autori kohandused

Peamiste sarnasustena erinevate arvestusala valdkondade vahel saab välja tuua vajaduse oma töö raporteerimiseks ning aruandluseks, mis on enamasti vajalik kõikidel osakondadel. Teiseks on vajalik kõikides osakondades tunda elementaarseid raamatupidamis- ja arvestusalaseid terminineid. Samuti on kõikides osakondades vajalik oskus andmete ja numbritega ringi käia.

Erinevustena võib autori arvates välja tuua näiteks selle, et spetsiifiliste arvestusalaste seaduste ja reeglite tundmine ei ole otseselt kõikides ametikohtades, näiteks finantsarvestuses, kus tegeletakse peamiselt ettevõtte finantskirjendamisega, oluline, et kõik aruanded

oleksid koostatud seaduses ettenähtud formaadis ja mahus. Rangem seaduste tundmise nõue on ka näiteks audiitorluses. Seevastu näiteks juhtimisarvestuses on finantsjuhi vms veidike vabamad käed ehk kuna juhtimisarvestuses koostatakse analüüse ja protokolle jms peamiselt juhtkonnale ja teistele osakondadele, siis ei ole seadusega ette kirjutatud, millises formaadis analüüsid olema peavad, sama on ka teiste analüütikute tööga. Siiski on peamiste seaduste tundmine vajalik, kuna finantsjuht on enamasti see, kes sageli vastutab kõikide finantsosakondade eest ettevõttes.

Analüütiliste oskuste vajaduse saab seostada autori arvates näiteks sellega, et mida kõrgem on ametikoht arvestusvaldkonnas, seda suurem on ka vajadus analüüsioskuse järgi ehk mida suurem on vastutus, seda rohkem nõuab see analüüsivõimet. Võrreldes erinevaid analüütiliste oskuste vajadusi ametikohtade ja valdkondade lõikes, saab väita, et nõrk seos on finantsarvestuse valdkonnas, kus põhiline töö on raamatupidamine ning arveldus, kuid keskmine seos on finantsarvestuses pearaamatupidajal. Maksuarvestuses on kokkuvõtvalt seos pigem kõrge. Maksuarvestaja töö ei nõua kõiki analüütilisi oskusi, seega on töö seos analüütiliste oskustega pigem keskmine, kuid maksuanalüütiku töö nõuab analüütilist tegutsemist ning tema seos on kõrge.

Juhtimisarvestuse valdkond, kus peamiselt tegeletakse raportite ja arvestusinfo analüüsimise, prognoosimise ning eelarvestamisega, on analüütiliste oskuste vajadus väga kõrge. Kuluarvestuses on tegu sama olukorraga nagu maksuarvestuses – tavapärase kuluarvestaja töö ei nõua analüütilise oskusi töö tegemiseks, kuid kuluanalüütiku töö nõuab kõrget analüütilist mõtlemist. Audiitortegevuses on keskmine seos sise- ja välisaudiitoritel, kuid kõrge seos vandeaudiitoril, kelle tööga kaasneb ka suurem vastutus. Seega suureneb ka vajadust analüütiliste oskuste järgi ka vastutuse suurenedes.

Kui võrrelda Hartley artiklist ja personaliuuringu raportist (vt Joonis 1) välja toodud tulemusi, siis saab väita, et arvestusvaldkonna osakonnad on kahe autori kokkuvõttes katuvad. Seega saab kokkuvõtvalt väita, et arvestusala töötajaks saab nimetada juhti, spetsialisti, analüütikut või raamatupidajat, kes kuulub ühest eelpool nimetatud osakonda ning töötab finantside kirjendamise, analüüsimise või raporteerimisega. Arvestusala on jagatud viieks põhisuunaks, milleks on finantsarvestus, juhtimisarvestus, maksuarvestus, ku-



luarvestus ning audiitortegevus. Kõige rohkem nõuavad analüütilisi oskusi juhtimis-, kuuluarvestus ja audiitortegevus. Järgnevas peatükis toob autor välja, millised on peamised arvestusala spetsialistide vajadust mõjutavad tegurid ning nende vajadus tulevikus.

### **1.3. Arvestusala töötajate vajadus tulevikus ja neid mõjutavad tegurid**

Arvestusala valdkonna töövajaduste kohta on Eestis uuritud üsna vähe – 2016. aastal uuris arvestusala valdkonna tööd Kutsekoda OSKA projekti raames. Tegemist on viimasel kümnendil tekkinud probleemiga, mille peamiseks põhjuseks on just IKT ehk infotehnoloogia valdkonna kiire areng ning seeläbi töö automatiseerimine.

Juba 1995. aastal leiti, et midagi on vaja arvestusvaldkonnas muuta ning need muutused hakkavad tulevikus toimuma – leiti, et automatiseerimine on vajalik ning raamatupidaja töö peabki muutuma teistsuguseks, sest muidu puuduks areng arvestusala valdkonnas (Wallmann 1995: 84). Samuti arvatakse, et muutused arvestusvaldkonnas on aset leidnud juba vähemalt 100 aastat (Parker 2001: 422). Kui 19. ja 20. sajandil oli arvestusala töötaja tööks numbrite kokku lugemine ning erinevad kalkulasiooni meetodid, siis tänaseks on arvestusala töö täiesti muutunud (Parker 2000: 51).

Võrreldes ajalooliste trendidega on muutused kõige suuremad siiski olnud lähitulevikus ning olulisemaks muutuvad teadmised ning spetsiifilised analüütilised oskused (Elliott & Jacobson 2002: 74). Tavalist numbrite arveldust on võimalik automatiseerida ning see on ka vajalik ning juurde on vaja rohkem analüüsivõimet firmade töösse – analüütilised oskused võimaldavad panna vajalikud numbrid sellisesse formaati, mis võimaldab edukamalt ettevõtet juhtida (Elliott & Jacobson 2002: 79).

Muutumas on ka *controlleri* kui ka audiitori töö ülesanded – näiteks erinevate ettevõtte siseste arengute ja IT-sektori mõjule muutub *controlleri* töö lihtsa töö asemel pigem äripartneri omaks, ta on rohkem abiks juhtkonnale ning vajalikud on ka juba IT-alased oskused (Weber 2011: 26). Collem (2017: 19), kes on auditeerimise professionaal, arwab, et praegune sajand on audiitoritele olnud korralik proovikivi – turg on väga nõudlik ning aina rohkem survet tuleb audiitoritele, et lahendada raskeid ja keerulisi tehinguid ja see nõuab enam spetsiifilisi oskusi ja teadmisi, milleks üks on kindlasti ka analüüsivõime.

Lisaks tuuakse välja, et andmed muutuvad tulevikus mitmekesisemaks, erinevate analüüside jaoks on vaja erinevaid andmebaase ning tuleb andmeid ristata (ehk tänapäeval erinevad võrdlused, risttabelid ja sõltuvused) (Steward 1990). Seega saab väita, et läbi analüütiliste oskuste tulevad ettevõtte jaoks olulised otsused ja plaanid.

Ühe põhjendusena, miks arvestusala töötajate töö tehnoloogia arengu tõttu automaatsemaks muutub, tuuakse välja ka kulude kokkuhoiu aspekti. Firmade jaoks on odavam osta sisse programm, näiteks erinevad majandustarkvara programmid laohalduse, analüüsi või raamatupidamise jaoks, kui maksta arvestusala töötajatele palka, samuti suudab programm paremini tööd teha, kui inimesed ning ka vigu on vähem (Howieson 2003: 73). Albrecht ja Sack (2000: 12) leidsid oma uuringus, et viie suure finantsettevõtte puhul moodustasid 1995. aastal arvestusvaldkonna töötaja kulud ligikaudu 50% kogukuludest ning 1999. aastaks olid see juba langenud 33%-le, mis näitas et vahepeal oli toimunud automatiseerimine ning kulusid tõmmati arvestusvaldkonna arvelt kokku.

Programmid on need, mis on muutunud ja muudavad veelgi raamatupidajate tööd automaatsemaks. Programmide vajadustest raamatupidamises räägiti juba 2012. aastal – toodi välja, et tänu interneti levikule ei ole vajalik enam raamatupidamist ainult kontoris teha ning raamatupidamisprogrammid hakkavad muutuma ka internetipõhisteks (Lumberg 2012:14). Läbi selle on muutunud ka kasutajate ring ja seda just lihtsamaks ja kiiremaks – internetipõhisest programmist on võimalik ka ettevõtte juhtkonnal lihtsamini saada kätte vajalikke raporteid jms ning tingimata ei ole vajalik suhelda raamatupidajaga, kui juht soovib ülevaadet finantstulemustest.

Phoenix'i ülikool toob oma raportis „Future Work Skills 2020“ (2011: 8- 12) välja oskused, mis on tuleviku töökohtades vajalikud. Tabelis 4 seob autor tuleviku töövajadused arvestusala valdkonnaga ehk kuidas on võimalik tuleviku tööjõu vajadusi ära kasutada arvestusala valdkonnas ning mis määral need on seotud analüüsioskusega.

Peamine oskus, mis on tulevikus vajalik, on oskus mõista sügavamat tähendust ehk võime analüüsida numbreid nii, et sellest oleks võimalik luua mingi eesmärk või statistika. Masinad võtavad inimeste töö üle ning läbi selle muutub oluliseks need inimesed, kes suudavad mõelda masinatest paremini. Siiski ei ole masinad võimelised kõike tööd ise ära tegema ja on vajalik programmi ja tehnoloogia toimimist kontrollida.

**Tabel 4.** Tuleviku töökohtade vajadused ning nende seos arvestusalaga

Vajadus	Iseloomustus	Seos arvestusalaga
Oskus mõista sügavamat tähendust	Masinad võtavad töö üle ning väärtustatakse neid inimesi, kus masinad head ei ole – oluline erinevate otsustuste tegemisel.	Kriitiline mõtlemine ja oskus märgata sügavamat tähendust on olulised just juhtivatel arvestusala ametikohtadel ning analüütikutel.
Sotsiaalne ja emotsionaalne intelligentsus	Masinad ei ole võimelised olema sotsiaalsed ja emotsionaalsed. Masinatel ei ole tundeid nagu inimestel.	Oluline töökohtadel, kus tuleb juhtida meeskonda, nt finantsjuht, pearaamatupidaja jmt.
Uudne ja adaptiivne mõtlemine	Oskus mõelda asjade üle, mis võivad juhtuda ning võimekus mõelda nii-öelda „kastist välja” ehk võime mõelda kaugemale reeglipärastest tavadest.	Oluline töökohtadel, kus vajalik prognoosida, analüüsida, eelarvestada ning välja mõelda uusi lahendusi.
Kultuuride vaheline pädevus	Võime töötada rahvusvaheliselt – erinevate kultuuride koostöös. Hea võõrkeelte oskus.	Rahvusvahelised suhted juhtide vahel ning võime töötada meeskonnas erinevate kultuuridega.
Arvutuslik mõtlemine	Võime tõlkida suur hulk andmeid abstraktseks väljendiks ning mõista sealjuures selle tähendust.	Vajalik oskus analüütikutel, riskijuhtidel, finantsjuhtidel jms.
Meedia mõistmine	Võime kriitiliselt hinnata meedias toimuvat, meedia enda kasuks ära kasutamine.	Otsene seos puudub.
Transdistsiplinaarsus	Töötajal on lai ja spetsiifiline silmaring ning teadmised teistest teadusharudest.	Näiteks finantsjuhil või analüütikul on teadmised IT-st, mis annab ametil juurde võimalusi ise luua erinevaid lahendusi töö tegemiseks.
Kujundav mõtlemine	Võime oma töö tulemusi presenteerida ja arendada huvitaval ja kaasahaaraval viisil, mis viib efektiivsema töö tegemiseni.	Oluline ametikohtadel, kus tuleb oma töö tulemusi esitleda.
Kognitiivne koormuse juhtimine	Võime filtreerida olulist ja ebaolulist suurte andmemahude hulgast – võime vältida suurte andmete puhul „müra“	Vajalik oskus analüütikutel ning suurte andmemahuga tegelevatel töötajatel.
Virtuaalne koostöö	Võime töötada distantsilt ning suhelda virtuaalselt oma meeskonnaga.	Oluline meeskonnatöö ja kommunikatsiooni puhul.

Allikas: (Future Work Skills 2020 2011: 8- 12), autori kohandused

Niisamuti ei ole ka tehnoloogial tundeid ja emotsioone, mis siiski on vajalikud, eriti positsioonidel, kus on vajalik meeskonda juhtida. Võime teha meeskonnatööd, suhelda ning esineda avalikult annavad võimaluse arvestusala töötajatel oma töö ettekandmiseks juhtkonnale või teistele osakondadele.

Kokkuvõtvalt saab väita, et tööjõu vajadused hakkavad muutuma ning palju rõhutakse tulevikus analüüsimisele ning võimele suuta suuri andmeid efektiivselt läbi töötada. Palju rõhutakse ka isikupärasustele ja suhtlemisoskustele. Kindlasti ei jää rõhuta ka tänapäeva globaliseerivas maailmas hea keeleoskus.

Analüütiliste oskustega arvestusala töötajate jaoks on oluline kindlasti arvutuslik mõtlemine ehk võime suurtest andmemahutustest välja võtta just kõige olulisem ning vältida liigset „müra“ ehk võime eristada olulist ja mitteolulist. Kasuks tuleb ka transdistsiplinaarsus, mis tähendab, et lisaks ametile on omandatud ka lisaeriala - näiteks kui osatakse näiteks IT-valdkonnas ise kaasa lüüa, et leida erinevaid viise töö kiirendamiseks. Kaheerialaga inimestel on ka laiem silmaring ning suudetakse tööd vaadata teise nurga alt.

Tabelis 5 toob autor välja kolm uuringut, mis on läbi viidud analüüsioskustega arvestusala spetsialistide vajaduse kohta välismaal ning tabelis 6 kolm uuringut, mis on läbi viidud Eestis sama teema kohta. Tuuakse välja peamised seisukohad, mis uuringus olulised olid ning mis tulemusele töö käigus jõuti.

**Tabel 5.** Eelnevalt läbi viidud teoreetilised ja empiirilised uuringud analüütiliste oskustega arvestusala spetsialistide kohta välismaal

Autor, aasta	Uuring	Probleem	Tulemus
M. Todorović, S. Malinić, V. Janjić, 2013	Education for professional accountants in the process of accounting profession globalization (Serbia)	Kõrgem kvalifikatsioon raamatupidajate hulgas avaldab otsest mõju positiivsesse suhtumisse ja täiendõppe kasulikkusele	Finantshariduse põhieesmärgiks <b>elukestev õpe ja praktilised kogemused</b> , mis arendavad raamatupidajate pädevusi, läbi selle arendatakse ka majandust ja ühiskonda üldiselt. <b>Keskmine raamatupidaja Serbias kõrgharidusega naine vanuses üle 50 aasta.</b> Ligi 89% juhtudest olid küsitluselud kõrgharidusega. <b>Täiendõppe rollist ja vajalikkusest on aru saadud.</b>
N. Rhodes, 2013	The Future of Accounting Education with the Integration of ICT (Lõuna-Aafrika)	Millised oskused ja teadmised on vajalikud arvestusala töötajal, et integreeruda IKT valdkonda.	<b>Arvestusvaldkonna õppekava muudatused on vajalikud</b> , sest see parandab lõpetajate oskusi ja teadmisi, et saada hakkama tulevikus tööturul. <b>IKT oskusi ja arvestusala oskusi on vajalik tulevikus kõrghariduses omavahel siduda</b>
B. Cooper, 2015	Class of 2025: The Future of Finance Professional (Austraalia, Uus-Meremaa)	Uurib, milline võib olla finantsvaldkond 10 aasta pärast	Finantssektor kompetentsid peavad hõlmama suuremat rolli. <b>Muutused arvestusvaldkonnas on nii kiired</b> , et töötajad ei jõua oma oskuste arendamisega sellele nii kiiresti järgi. <b>Tuleb kiiresti kohaneda uute turutingimuste ja globaliseerumisega.</b>

Allikas: Autori koostatud

Rhodes (2013) uuris oma töös IKT ja arvestusvaldkonna seoste vajalikkust kõrghariduses. Ta sai oma uuringus teada, et arvestusvaldkonnas on vajalik sisse tuua ka infotehnoloogia.

loogia alaseid oskusi, sest see võib tagada lõpetajatele suurema edu tööturul. Infotehnoloogia on valdkond, mis mõjutab suurel määral arvestusvaldkonna tööd ning selle lisandumine arvestusala õppekavadesse võib lihtsustada tulevikus arvestusvaldkonna töötajate tööd.

Samuti märkis infotehnoloogia arengut ka Cooper (2015: 86), kes uuris millised muutused võivad toimuda finantsvaldkonnas 10 aasta jooksul. Ta toob tulemustena välja, et rohkem tuleb tähelepanu pöörata kompetentside arendamisele ning tuleb kiiresti kohendada muutustega, mida põhjustavad tööturg, globaliseerumine, turutingimuste muutused jms, samuti tuleks tema arvates pöörata tähelepanu töötajate arendamisele, et tagada pidev areng.

**Tabel 6.** Eelnevalt läbi viidud teoreetilised ja empiirilised uuringud analüütiliste oskustega arvestusala spetsilistide kohta Eestis

Autor, aasta	Uuring	Probleem	Tulemused
Ottoson, E., Nikitina-Kallamae, M., Gurvitš, N., 2016	The Role of Accountant in the Estonian Enterprise.	Teada saada raamatupidajate roll moodsas ettevõtluses, mis on nende kohustused ja vastutusalad.	<b>Arvestustöötaja on Eestis</b> muutunud pigem <b>spetsilistikks ja nõuandjaks</b> – arvelduse ja kalkuleerimise teeb ära tehnoloogia. <b>Arvestustöötajale usaldatakse infot</b> ning nende töövaldkond on aja jooksul muutunud – raamatupidamistöö asemel on nad spetsialisti ja nõuandja rollis.
SA Kutsekoda, 2016	Tulevikuvaade tööjõu ja oskuste vajadusele: arvestusala	Kuidas muuta koollituspakkumist, et täita arvestusala valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust lähema 5 (-10) aasta vaates.	Elanikkond vananeb ning eluiga pikeneb; Uued tehnoloogilised lahendused; Suurandmete kasutamine – andmebaasid; Sotsiaalmeedia mõju; Muutused töökultuuris; <b>Kõige suuremas kadumisohus raamatupidamisega seotud ametid, kuid kasvab spetsialistide vajadus.</b>
Hanna Uljas, 2016	Täiskohaga töötavate raamatupidajate haridus- ja kutsetasemest tulenevad eelised Eestis	Kas ja millist rolli mängib raamatupidajate ameti puhul hariduse ning kutse olemasolu ja tase.	Hetkel töötavad raamatupidajad ei tunne ennast tugevalt juhtimisarvestuse valdkonnas; <b>Mida kõrgem on haridustase/kutsetase, seda paremad on väljavaated turul</b> Kutsetaseme olemasolu annab eelise ja võimaldab ka tööandjal olla kindlam töötaja pädevuses.

Allikas: autori koostatud

Uljase (2016) ja Todorović, Malinić, Janjići (2013) uuringud käsitlevad arvestustöötajate täiendõppe ja hariduse teemasid, mis on kindlasti vajalikud teemad käsitlemaks arvestustöötajate isikuomadusi, vajalikke pädevusi, oskusi ning ka kvalifikatsiooni. Uljas (2016)

leidis, et vastav haridus raamatupidajate hulgas (eriti kutse olemasolu), annab suure eelise ja kindluse tööturul. Hetkel töötavad raamatupidajad ei tunne ennast kindlalt pigem juhtimisarvestuse valdkonnas, kuid arvestades tuleviku perspektiive raamatupidaja töö muutumise kohta, siis autori arvates oleks need oskused ka vajalikud raamatupidajale, et vajadusel raamatupidaja töö kadumisel asuda tööle teisel ametikohal, mis võiks ollagi näiteks juhtimisarvestuse vms positsioonil.

Seevastu kasvab spetsialistide ja analüütikute vajadus. Samale tulemusele jõudsid ka Ottoson *et al* (2016: 49- 54), kes uurisid oma töös, kuidas on arvestustöötajate roll moodsas Eestis muutunud. Nad said teada, et arvestustöötajad on muutumas pigem nõuandjateks ja spetsialistideks ning tavapärase arvepidamise teevad ära masinad. Seega võib väita varasemate uuringute põhjal, et arvestustöötajate roll on muutumas ning vajalik on arendada analüütilisi oskusi.

Sihtasutus Kutsekoja viis läbi OSKA uuringu (2016) „Tulevikuvaade tööjõu ja oskuste vajadusele: arvestusala“, kus uurimisprobleemiks oli arvestusala töötajate tööjõu vajadus 5-10 aasta jooksul. Uuringu käigus selgus, et arvestusala tuleviku tööd mõjutavad näiteks elanikkonna vananemine, uute tehnoloogiate kasutuselevõtt, infotehnoloogia areng, andmebaaside kasutamine suurandmete korral, sotsiaalmeedia mõjutamine ning ka töökultuuri ja traditsioonide muutumine aegade jooksul. Uuringu tulemusena tuli välja, et suurimas ohus on tava-raamatupidajad, kelle töö võetakse üle tehnoloogia poolt. Nende töö kadumise tõenäosuseks ennustatakse ligi 98%.

Kui võrrelda Eesti ja välismaa uuringuid omavahel, saab välja tuua, et Eestis keskendutakse rohkem hariduses arvestusalaste töötajate kvaliteetsemasse harimisse, kui välismaal rõhutatakse ka täiendõppe vajalikkust ning seda, et osa oskusi on võimalik arendada ja õppida ka läbi praktilise tegevuse elukestva õppena. Mõlemad pooled on välja toonud selle, et muutused arvestusvaldkonna töös on toimumas ja vajadus on siiski muutumas analüüsioskuse ja analüütiliste ametikohtade suunas.

Kokkuvõtvalt arvab autor eelnevate uuringute põhjal et, arvestustöötaja on muutunud pigem spetsialistik ja nõuandjaks – tavapärase kalkuleerimise suudab ära teha tehnoloogia ning seega on ka raamatupidajad suuremas ohus, mida leidis OSKA oma uuringus, ning suureneb vajadus analüütikute ja spetsialistide järgi. Samuti on leitud ka seda, et kõrgem

haridustase ning kutse olemasolu annavad tööturul arvestustöötajale eelise, siis on võimalik tööandjal olla kindel töötaja pädevuses. Olulisel kohal on finantsharidus ning selle efektiivne ja kvaliteetne pakkumine – oluline on nii elukestev õpe kui ka praktilised kogemused, samuti tuleks arvestusala töötajaid pidevalt koolitada täiendõppe vormis ning sinna tuleks lisada ka infotehnoloogia alane õpe.

Peamiste teguritena, mis põhjustavad arvestusala spetsialistide töö muutumise toovad erinevad autorid välja näiteks järgnevad asjaolud:

- innovatsioon tehnoloogias, suurenev globaliseerumine, institutsioonide võimekus turul (Albrecht, Sack 2000);
- programmide üleminek e-keskkonda (Lumberg 2012:14);
- keerulised ja ettekirjutatud eeskirjad arvestusalas, struktuurimuudatused ametikohtadel (eeliskohal kõrge kvalifikatsiooniga töötajad), muudatused üldises ettevõtte juhtimises (The Future of... 2003: 5-6);
- muutused turul, tehnoloogia läbiv areng, muutuv rahvastiku populatsioon, järjest suurenev spetsialiseerumine (Payne 2002-2003: 2-5).

Kokkuvõtvalt arvab autor, et peamised muutused, mis on siia maani aset leidnud on töö muutumine automaatsemaks – paljud programmid võtavad üle inimese töö, kuid läbi selle on võimalik ettevõttel kulusid kokku hoida. Mõjuteguritena võib välja tuua ka suurenevad globaliseerumise, arvestusvaldkonna eeskirjade muutused, ettevõtete ja ametikohtade struktuurimuudatused, muutused turutingimustes ja arvestusvaldkonna töötajate soov enast pidevalt täiendada.

Olulised aspektid, mis tulevikus arvestusala valdkonnas rolli mängivad on emotsionaalne intelligentsus, transdistsiplinaarsus, võime mõista sügavamat tähendust, innovaatus, võime vältida liigset „müra“, arvutuslik spetsiifiline oskus analüüsida andmeid nii, et suured andmehulgad saaksid oma tähenduse ning oleksid arusaadavad kõikidele inimestele, samuti tuleb kasuks IT oskused.

Järgmises peatükis toob autor välja empiirilise uuringu metoodika, valimi kirjelduse ning uuringu tulemused. Autor saab teada, milliseid analüütilisi arvestusala töötajaid ettevõtted ootavad ning mis muutub ettevõtete arvates tulevikus arvestusala valdkonnas.

## **2. ANALÜÜTILISTE OSKUSTEGA ARVESTUSALA TÖÖTAJATE VAJADUS EESTI ETTEVÕTETES**

### **2.1. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus**

Töö eelnevas peatükis andis autor ülevaate arvestusvaldkonna töötajate definitsioonidest, tõi välja, milliseid kompetentse oodatakse arvestusala töötajatelt ning millised on tuleviku vajadused arvestusvaldkonna tööturul. Antud empiirilises osas viib autor läbi arvestusvaldkonna töökuulutuste analüüsi ning intervjuud tööstusettevõtte personalijuhtidega, et selgitada välja arvestustöötajate vajaduse tulevikus.

Ettevõtete hinnanguid ei ole veel Eestis selle teema kohta põhjalikult uuritud. OSKA uuringus koguti andmed eksperthinnangutena eriala inimestelt. Ottoson *et al* (2016), kes viis samuti läbi uuringu arvestusvaldkonna töötajate vajaduse kohta, uurisid raamatupidajaid ja raamatupidamis-assistente. Ettevõtete hinnangud aitavad hinnata tööturu vajadusi arvestusvaldkonnas, samuti on see oluline õppivate noorte jaoks – noored saavad pöörata tähelepanu just nendele kompetentsidele, mida ettevõtted neilt soovivad tulevikus saada ning haridusasutused saavad õppekavad kohandada vastavalt tööturul toimuvale ja koolitada just sellised noored, keda ettevõtted ootavad.

Tänapäeva pidevas muutuv maailmas, kus kõik inimese poolt tehtav töö asendatakse tehnoloogiaga, on oluline teada, kas ja kuidas muutub tulevikus analüüsioskustega spetsialistide vajadus. Seega soovib autor antud empiirilises osas välja selgitada vajalikud kompetentsid ja analüütiliste oskustega arvestustöötajate vajaduse tulevikus tuginedes tööstusettevõtete personalijuhtide hinnangutele ning töökuulutuste analüüsile.

Autor valis oma valimisse keskmised ja suured tööstusettevõtted, sest tasutainfot tehes selgus, et väiksetel ja mikro ettevõtetel puuduvad enamasti analüütiku ametikohad ja ar-



vestusala töötajaid on kokkuvõtvalt ettevõttes vähe. Samuti on suurematel tööstusettevõtetel ka erinevad ja suuremad töömahud (tootmine, töötajate arv jms, mis on vajalik finantsosakonnas teada). Sageli väikestes firmades puudub finantsosakond üldse, kuid suuremates tööstusettevõtetes on peaaegu kõigil finantsosakond esindatud. Personalijuhte küsitles autor seetõttu, et ettevõtte juhid ei ole kursis personali värbamisega ning tavapärast suuremates firmades on selle jaoks eraldi personalitöötajad.

Autor viis läbi uuringu, milleks oli töökuulutuste analüüs ning pool-struktureeritud intervjuu. Valimiks on autor valinud kombineeritud valimi. Esmalt otsis autor töökuulutused erinevatest töökuulutuste portaalidest, milleks on CV Keskus ja CV *Online*. Töökuulutuste kogumine toimus kuu ajal jooksul märtsist kuni aprillini. Töökuulutused jagas autor kahte rühma, milleks olid tööstusettevõtete arvestusalased tööpakkumised ning teiste ettevõtete arvestusalased tööpakkumised. Töökuulutused hõlmasid kõiki Eesti piirkondi ning otsinguga kasutas autor märksõna finants. Autor valis kõik leitud finantsalased tööpakkumised.

Kokku leidis autor CV Keskuse ja CV *Online* töökuulutuste portaalist 43 arvestusvaldkonna töökuulutust üle Eesti, nendest 27 olid mitte-tööstus valdkonna ning 16 tööstusvaldkonna tööpakkumised. Töökuulutuste näidised on välja toodud lisas 2 ja 3. Pärast töökuulutuste kokku kogumist koostas autor andmetabeli, mis on toodud lisas 4. Märksõnad, mida autor töökuulutustes uuris on võetud peamiselt teoorias läbi töötatud kompetentside kohta. Lisaks lisas autor peaaegu kõikides töökuulutustes esinenud kompetentsid, milleks olid täpsus, korrektsus, pingetaluvus, mis otseselt teooriast välja ei tulnud, kuid tööandjad peavad oluliseks. Samuti tõi andmetabelisse autor välja tööandja poolt soovitava eelneva töökogemuse ning minimaalse haridustaseme, mis oli kõikides töökuulutustes välja toodud.

Selleks, et oleks võimalik võrrelda ajalist aspekti, otsis autor välja kaks 2012. aasta raamatupidaja töökuulutust ning ühe 2016. aasta raamatupidaja töökuulutuse, et võrrelda, kas aastate jooksul on tööandja nõuetes arvestusvaldkonnas midagi muutunud. Antud töökuulutused toob autor välja lisas 5. Autor oleks soovinud võrrelda suuremat mahtu vanu töökuulutusi, kuid nende vähesuse põhjuseks on peamiselt asjaolu, et peale konkurssi võtavad enamik ettevõtteid töökuulutused erinevatest tööportaalidest maha ja seega ei ole neid võimalik enam leida.

Tabelis 7 toob autor ülevaate intervjuul osalenud ettevõtetest. Valimisse kuulusid kuus ettevõtet, milleks olid Salvest AS, AS Farmi piimatööstus, AS Põltsamaa Felix, AS A. Le Coq, Valio Eesti AS, Palmako AS. Lõppvalimisse jäi 3 ettevõtet, milleks olid Farmi, A. Le Coq ning Salvest. Teised kolm, milleks olid Põltsamaa Felix AS, Palmako AS ning Valio Eesti AS, väitsid, et neil ei ole võimalik küsimustele vastata, sest stabiilsete töökohtade tõttu ei ole nad pidanud pikemat aega uusi töötajaid värbama ning seetõttu ei osanud nad ka küsimustele vastata. Intervjuule vastasid ettevõtte esindajad, kes tegelevad igas ettevõttes arvestustöötajate värbamisega. Ettevõtete info konfidentsiaalsuse tõttu töös, ei ole analüüsis otseselt välja toodud, kes intervjuul vastas, vaid on välja toodud intervjuueeritav 1, 2 jne.

**Tabel 7.** Ülevaade intervjuul osalenud ettevõtetest

	Ametikoht	Intervjuu läbiviimise aeg	Intervjuu pikkus
<b>Farmi Piimatööstus AS</b>	Pearaamatupidaja	31. märts 2017	~ 35 min
<b>A. Le Coq AS</b>	Personalijuht	5. aprill 2017	~ 45 min
<b>Salvest AS</b>	Personalijuht	28. märts 2017	~ 40 min
<b>Kokku:</b>			<b>120 min</b>

Allikas: autori koostatud

Intervjuud viis autor läbi märtsi ning aprilli kuus. Kõik kolm intervjuueeritavat olid naised ning nendest kaks olid personalijuhid ning üks intervjuueeritav pearaamatupidaja, sest antud ettevõttes tegeles arvestusvaldkonna töötajate värbamisega peamiselt tema. Keskmiselt kulus intervjuu läbiviimiseks aega 35-40 minutit ning kokku kulus intervjuueerimisele 120 minutit.

Uurimuse eesmärgi täitmiseks koostas töö autor 11 põhiküsimusest koosneva küsimuste plaani (vt Lisa 1), millele toetuti intervjuusid läbi viies. Uuringu küsimused jagas autor kolme blokki, uuringu küsimused on koostatud teoorias läbi töötatud eelnevate uuringute põhjal:

- Esimeses blokis uurib autor arvestusvaldkonna töötajate kompetentsidega seotud küsimused, kus põhirõhk on erinevatel analüütilistel oskustel, mis on vajalikud

arvestustöö tegemiseks ning ka üldised oskused, mis peaksid antud töötajal olema. Samuti on autor soovinud teada, kas ka ettevõtete jaoks on oluline emotsionaalne intelligentsus ning kas seda peaks vaatama rohkem kui näiteks IQ-d;

- Teises blokis toob autor välja arvestusvaldkonna töötajate vajadusega seotud küsimused, näiteks uurib autor millised arvestusalased ametikohad on ettevõtetes loodud ning kuidas on need aja jooksul muutunud, lisaks mida peetakse oluliseks, kui värvatakse arvestusala töötajaid ning kas lõplik valik tuleb ainult ühe inimese poolt või kaasatakse sellesse ka teiste valdkondade esindajaid. Samuti lasi autor valida kolme erineva arvestusspetsialisti vahel, kes nii-öelda soovivad kandideerida analüütiku ametkohale ning intervjuueritav pidi valima, kelle ta oma ettevõttesse tööle võtaks;
- Kolmandas blokis keskendub autor arvestusvaldkonna töötajate tulevikule ning neid mõjutavatele teguritele, kus küsib näiteks lühi- ja pikaajaseid võimalikke muutusi antud valdkonnas, milliseid oskusi hakatakse rohkem hindama ning mida vähem ning millised on arengud on toimunud nende ettevõtetes antud valdkonnas ning mis on tulevikus plaanis.

Järgnevas peatükis analüüsib autor intervjuusid ning töökuulutusi ning toob välja eripärad ja sarnasused omavahel ning võrdleb ka tulemusi teoorias välja toodud teiste autorite tulemustega.

## **2.2. Arvestusala töötajate kompetentsid ja vajadus töökuulutuste põhjal**

Antud peatükis analüüsib autor kuu aja jooksul kogutud arvestusala valdkonna töökuulutusi ning ettevõtetega läbi viidud intervjuusid. Kokku leidis autor CV Keskuse ja CV *Online* töökuulutuste portaalist 43 arvestusvaldkonna töökuulutust üle Eesti, nendest 27 olid mitte-tööstus valdkonna ning 16 tööstusvaldkonna tööpakkumised. Töökuulutuste vähesuse põhjusteks võivad olla autori arvates näiteks:

1. värbamise pikaajalisus – enamus töökuulutusi on üleval ligikaudu 2- 4 nädalat;
2. arvestusvaldkonna töötajad on enamasti stabiilsed – ettevõtetel ei teki vajadust uute inimeste värbamise jaoks, mis tuli välja ka ettevõtteid intervjuuerides;
3. mitmed tööpakkumised kattusid kahe portaali vahel.

Tabelis 8 on välja toodud ülevaate töökuulutustest, mida autor analüüsis. Autor eristas töökuulutused esiteks ettevõtte sektori lõikes – tööstusettevõtted ja muud ehk mittetööstus ettevõtted. Enim soovivad ettevõtted hetkel palgata analüütikuid (12 töökuulutust) ning raamatupidajaid (13 töökuulutust). Lisaks tõi autor välja analüüsioskuse vajaduse töökohtade lõikes. Ülevalt alla on järjestatud ametikohad vastavalt analüüsioskuse vajaduse järgi. Kõige enim nõuab analüüsioskust analüütiku, audiitori, kontrolleri ja pearaamatupidaja ametikohad ning vähim assistendi ametikohad.

**Tabel 8.** Arvestusvaldkonna töökuulutused sektori lõikes

Analüüsi oskuse va- jadus	Ametikohad	Mitte-tööstus ettevõtted	Tööstusette- võtted	Üldkokkuvõte	
Kõrge	analüütik	5	7	12	21
	audiitor	1		1	
	kontroller	2	3	5	
	pearaamatupidaja	3		3	
Keskmine	spetsialist	3	2	5	19
	audiitori assistent	1		1	
	raamatupidaja	11	2	13	
Madal	raamatupidaja-assistent	1	2	3	3
	<b>Üldkokkuvõte</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>43</b>	

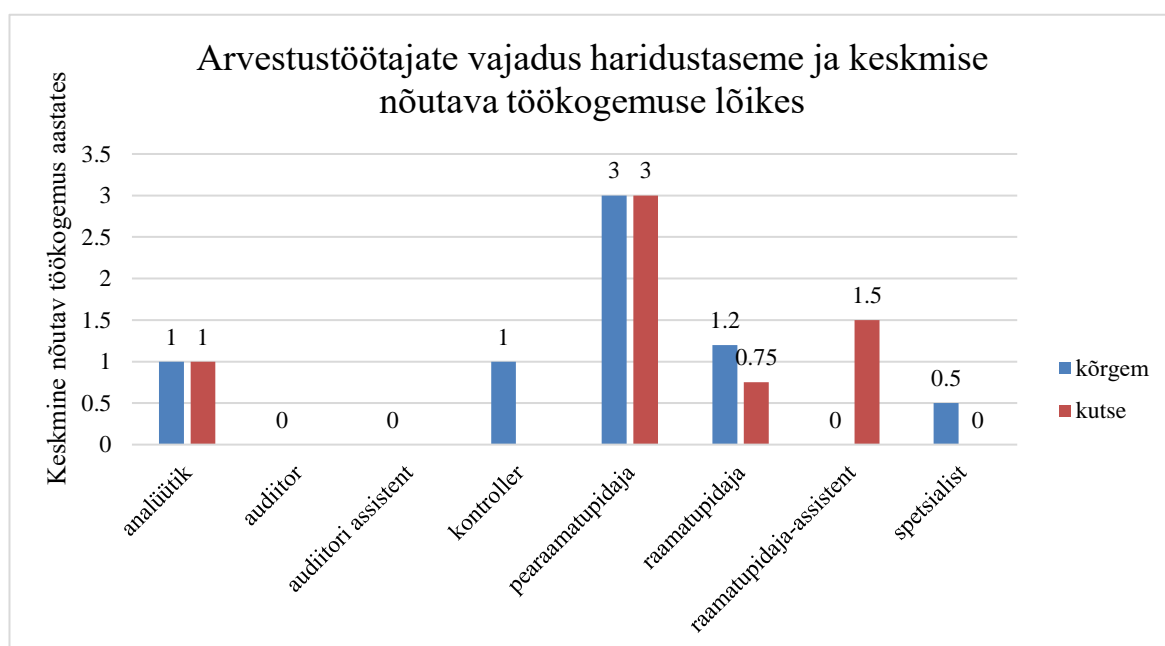
Allikas: autori koostatud

Kõige enim on vajadus raamatupidajate järgi ning just mitte-tööstus sektorites, teisel kohal on analüütiku ametikohad ning kolmandal kohal erinevad spetsialistid. Antud ajavahemikul, millal autor kogus töökuulutusi ei otsitud ühtegi finantsjuhti ning muid juhtivaid töökohti.

Tööstussektoris on olulisel kohal just analüütikute ning kontrolleri vajadus. Analüütikuid vajati antud perioodi jooksul näiteks seitsmes töökuulutuses. Seega saab väita, et tööstussektoris on olulisemal kohal analüütiliste otsuste tegemine, kui teistes sektorites ning neid vahetub rohkem kui näiteks raamatupidajaid samas sektoris. Mitte-tööstus sektoris oli suurim nõudlus raamatupidajate järgi ning peamiselt oli nendeks ettevõteteks just raamatupidamisfirmad.

Punktid, mida autor analüüsis töökuulutuste juures oli haridustaseme nõue, nõutav eelnev töökogemus, võõrkeelte oskus, tehnilised oskused (arvuti ja erinevad programmid nagu näiteks Excel jms), analüütilisus, meeskonnatööoskus, täpsus, suhtlemisoskus, süsteemsus, planeerimisoskus ja pingetaluvus. Antud näitajad valis autor teooria põhjal välja tulnud kompetentside kohta ning lisas juurde kompetentsid, mis olid nõutud enamikes töökuulutustes, mis on vajalikud arvestusala töötajatel. Kogu andmetabel on välja toodud lisas 3.

Autor jagab analüüsi kolme osasse. Esiteks analüüsib kompetentse, mis on seotud erialase ja tehnilise oskusega, milleks on analüüsis nõutav minimaalne haridustase, töökogemus ning tehnilised oskused. Teiseks viib autor läbi analüüsi analüüsioskuse kohta. Kolmandaks suhtlemisega seotud kompetentsid – meeskonnatöö oskus, võõrkeelte oskus, suhtlemisoskus. Viimaseks isikuga soetud kompetentsid, milleks on täpsus, süsteemsus, planeerimisoskus, pingetaluvus.



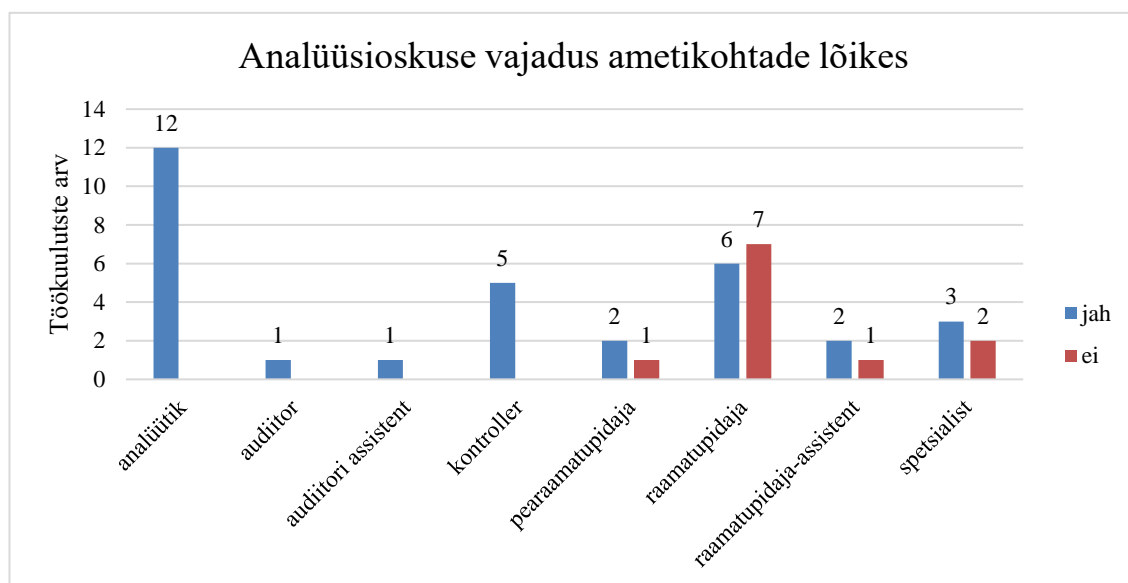
**Joonis 2.** Arvestusvaldkonna töökohtade vajadus haridustaseme ja keskmise nõutava töökogemuse lõikes (autori koostatud)

Joonisel 2 toob autor välja keskmise nõutava töökogemuse aastates haridustasemete lõikes, milleks on kõrgharidus ning kutseharidus. Kõige rohkem töökogemust nõutakse pearaamatupidajatelt, keskmiselt 3 aastat ning seda mõlema haridustaseme nõude puhul, mida võib seostada ka suurema vastutuse ning ka suuremate teadmiste vajaduste tõttu.

Tava-raamatupidajatelt nõutav töökogemus jääb keskmiselt 1,2 ehk 1 aasta ja 2 kuue juurde kõrghariduse puhul ning kutsehariduse korral on see väiksem (0,8 ehk ligikaudu 1 aasta). Raamatupidamis-assistentidel on nõutav töökogemus hoopiski suurem just kutsehariduse korral – seega eeldatakse, et kõrghariduse korral on vajalikke oskusi rohkem. Analüütiku puhul on keskmiseks nõutavaks töökogemuseks keskmiselt 1 aasta ja seda mõlema haridustaseme korral. Kontrolleri töö jaoks on nõutav ainult kõrgharidus ning vähemalt 1 aastane töökogemus. Spetsialistide töö puhul on enamasti vajalik kõrgharidus ning vähemalt poole aastane töökogemus.

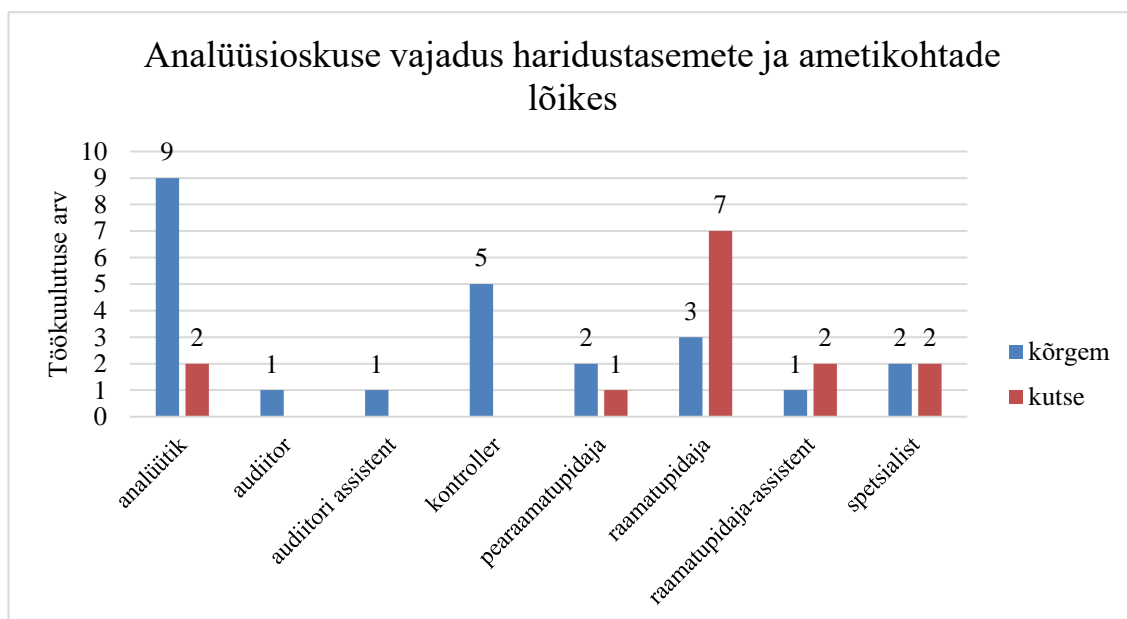
Tehnilisi oskusi, milleks on näiteks arvutioskus ning erinevate programmide kasutamise oskus, ei ole nõutud ainult ühe töökoha puhul, milleks on spetsialisti. Antud töökuulutuses oli kirjas, et töötaja on võimalik välja koolitada ja seetõttu ei ole vajalik tehniline oskus.

Joonisel 3 toob autor välja analüüsioskuse vajaduse ametikohtade lõikes, mis oli nõutud töökuulutustes. Analüütilisust nõutakse 74,4% ametkohtadest. Analüüsioskus on oluline kõikides 12 analüütiku töökuulutuses, samuti audiitori, kontrolleri ametikohtadel. Pigem ei nõuta analüüsioskust raamatupidaja ametikohtadel (sh raamatupidamis-assistent) ning ka spetsialisti ametikohtadel. Seega saab väita, et raamatupidaja töö sarnaneb rohkem andmesisestaja tööle, pigem on seal olulisem täpsus ning korrektsus kui analüütilisus.



**Joonis 3.** Analüüsioskuse vajadus ametikohtade lõikes arvestusvaldkonna töökuulutustes ( autori koostatud)

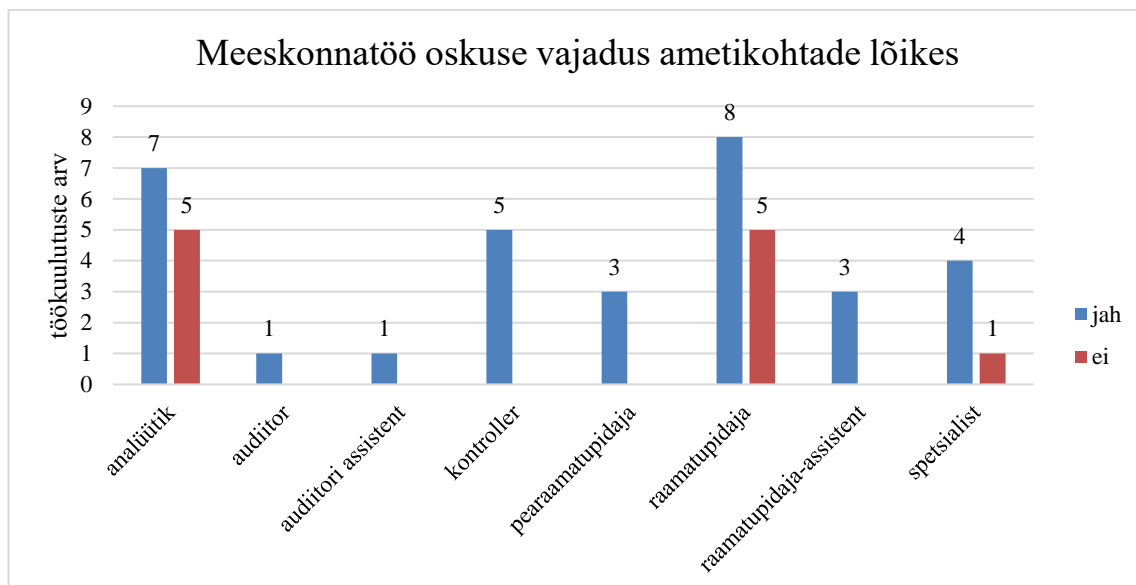
Joonisel 4 toob autor välja analüüsioskuse vajaduse haridustaseme lõikes ja ametikohtade lõikes. Jooniselt saab välja lugeda, et peamiselt on analüüsioskuse vajadus analüütikute puhul just kõrgharidusega töötajate puhul. Kutseharidust ja analüüsioskust nõutakse ainult kahe analüütiku töökoha, nelja raamatupidaja, kahe assistendi ning ühe spetsialisti ametikohtadel. Kokkuvõtvalt saab väita, et kõrghariduse korral eeldatakse, et arvestusala töötajal on ka hea analüüsioskus.



**Joonis 4.** Analüüsioskuse vajadus haridustaseme ja ametikohtade lõikes (autori koostatud)

Järgnevalt analüüsib autor suhtlemisega seotud kompetentse. Joonisel 5 toob autor välja meeskonnatöö oskuse vajaduse ametikohtade lõikes töökuulutse põhjal. Meeskonnatöö oskus oli nõutud 74,4% töökuulutustes. Meeskonnatöö oskust ei nõutud viie analüütiku töökoha puhul, viie raamatupidaja töökoha puhul ning ühe spetsialisti ametikoha puhul. Analüütiku töö puhul ei ole meeskonnatöö oskus nii oluline, kui seda oli näiteks analüütilisus. Meeskonnatööoskust nõutakse rohkem kui analüütilisus ka näiteks raamatupidajate ja spetsialistide puhul.

Meeskonnatöö oskuse suur muutus analüütiku ja raamatupidaja töö puhul võib eeldada seda, et palju on lihtsalt arvuti taga tehtavat tööd ehk rutiinset tööd ning tööülesanded ei nõua otseselt seda, et on vajalik ka meeskonnas töötada.



**Joonis 5.** Meeskonnatöö oskuse vajadus ametikohtade lõikes arvestusvaldkonna töökuulutustes (autori koostatud)

Suhtlemisoskus oli vajalik pea kõikide töökohtade puhul. Suhtlemisoskust ei nõutud 4 analüütiku töökohtade puhul, sest eeldatakse, et töötaja analüüsib ikkagi numbreid ise-iseisvalt, kuid siiski soovisid mitmed ettevõtted, et analüütik oleks valmis oma tööd interpreteerima juhtkonnale või teistele osakondadele.

Suur erinevus on raamatupidaja ametikohal. Ligi pooltel raamatupidaja ametikohtadest ei nõutud suhtlemisoskust (antud juhul 6 töökuulutuse puhul 13st) ja ühel spetsialisti ametikohal. Üldiselt eeldatakse, et suhtlemisoskus on elementaarne vajadus kõikidel ametikohtadel, mis tuli välja ka teooria põhjal, kui peeti oluliseks emotsionaalset intelligent-sust.

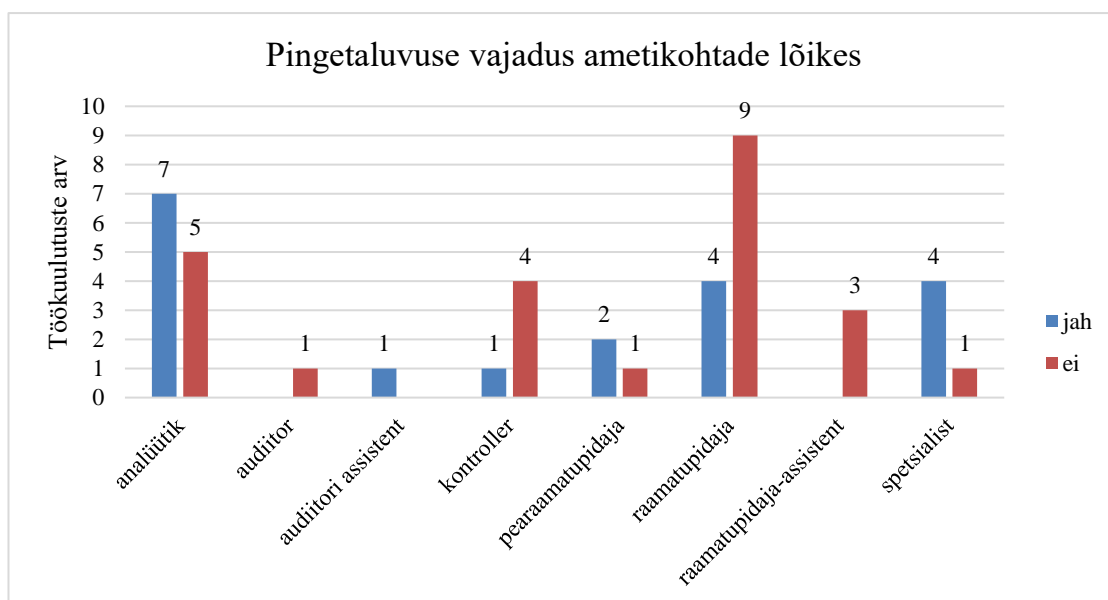
Kui tööandjad eeldavad, et suhtlemisoskus on tänapäeval elementaarne oskus, siis sellisel juhul ei pruugi kõik tööandjad antud nõuet töökuulutused avaldada. Niisamuti on oluline ka võõrkee- le oskus, mida töökuulutustes nõuti kõikides, välja arvatud ühe analüütiku, kolme raamatupidaja ning ühe spetsialisti tööpakkumistes. Haridusest võõrkee- le oskus ei enamasti sõltunud, näiteks raamatupidaja puhul nõuti võõrkeelt võrdselt kutsehariduse korral.

Võõrkee- le oskuse vajadus sõltub palju ka sellest, kas tegemist on rahvusvahelise ettevõt- tega või täielikult Eesti ettevõttega, kuid töökuulutusi uurides võis näha, et aina rohkem soovivad ka Eesti ettevõtted, et nende töötajad valdaksid heal tasemel inglise keelt. Selle



põhjuseks võib olla näiteks see, et programmid, mida arvestusala töötajad kasutavad on inglise keeles ning sageli (eriti Tallinnas) võib ka Eesti ettevõtetes aina rohkem kohata võõramaalastest kolleege.

Järgnevalt analüüsib autor isikuomadustega soetud kompetentse. Joonisel 6 toob autor välja pingetaluvuse vajaduse arvestusvaldkonna töökuulutustes. Pingetaluvust nõuti 32,6% ametikohtade puhul. Pingetaluvus on oluline 7 analüütiku kontrolleri, 2 pearaamatupidaja, 4 raamatupidaja ja 4 spetsialisti ametikohtadel. Kui vaadata osakaale, siis pigem vähem pinget nõudvad ametikohad on raamatupidajad ning kontrollid, võttes arvesse seda, et antud juhul on tegemist ettevõtte vaatenurgaga. Seega tavaraamatupidaja töö ei nõua nii palju kohutusi, et see nõuaks head pingetaluvust.



**Joonis 6.** Pingetaluvuse vajadus ametikohtade lõikes arvestusvaldkonna töökuulutustes ( autori koostatud)

Kõige suurem vajadus planeerimisoskuse järgi on just analüütiku töökohtade puhul (9 töökuulutust), kontrolleri (5 töökuulutust) ning ka pearaamatupidaja ja audiitorite puhul. Antud ametikohtadel on palju jooksvaid tööülesandeid ning seega nõuab see vajadust hea planeerimisoskuse järgi. Planeerimisoskust pigem ei nõuta raamatupidajatelt ja raamatupidamis-assistentidelt ning ka 2 spetsialisti ametikohtadel. Raamatupidajatel ja spetsialistidel on pigem olulisem oskus just täpsus ja korrektsus.

Kui vaadata 2012. ja 2016. aasta tööpakkumisi (vt Lisa 5) ning võrreldes neid 2017. aasta tööpakkumistega, siis tuleb välja, et peamised nõuded on võrreldes tänase aasta töökuulutustega samad, näiteks nõutakse kohusetundlikkust, täpsust, nõutakse vastavat haridust (kutse- või kõrgharidus) ning samuti ka 1- 2 aastat töökogemust koos erinevate raamatupidamisalaste seaduste tundmisega. Vähem, võrreldes selle aasta töökuulutustega, nõutakse ka meeskonnatöö oskusi.

Pigem ei nõuta ka võõrkeelte oskust, kuid eeldatakse, et töötajal on väga hea eesti keele oskus. Analüütiliste oskuste kohalt 2012. aasta tööpakkumistes analüüsioskust ja võimekust ei nõuta, kuid 2016. aasta töökuulutuses on see välja toodud kui ühe vajaliku tööülesande osana ning rõhutakse sellele, et ollakse võimeline lahendusi otsima. Analüütilisuse osatähtsus on suur ka 2017. aasta töökuulutustes. Seega saab väita, et analüütiliste oskuste vajadus on pigem 5 aasta lõikes suurenenud ja on veel kasvutrendis.

Kokkuvõtvalt saab välja tuua peamised kompetentsid, mida tööandjad ootavad arvestusala töötajatelt. Nendeks on tähtsuse järjekorras tehnilised oskused, täpsus ja võõrkeelte oskus, täpsus, süsteemsus, analüüsioskus, meeskonnatöö oskus, suhtlemisoskus, planeerimisioskus ning pingetaluvus. Analüüsioskus on keskmisel kohal, kuid see on tingitud sellest, et mitmed raamatupidaja töökohad, assistendi ja spetsialisti ametikohad ei nõudnud analüüsioskust, kuid väga tähtis oli see analüütiku, pearaamatupidaja, audiitori ja kontrolleri ametikohtadel.

### **2.3. Arvestusala töötajate kompetentsid ja vajadus ettevõtete esindajate intervjuude põhjal**

Järgnevalt toob autor välja intervjuu tulemused ettevõtetega. Kokku võttis autor ühendust 6 ettevõttega, kuid lõppvalimisse jäi ainult 3 ettevõtet, sest teised kolm väitsid, et neil on tööjõu liikumine arvestusvaldkonnas olnud väga väike ja seega ei oskaks nad adekvaatselt küsimustele vastata. Täispikad intervjuud sai autor läbi viia AS A. Le Coq'ga, Farmi Piimatööstus AS-ga ning AS Salvestiga. Järgnevalt analüüsib autor intervjuu tulemusi ning võrdleb neid töökuulustest välja tulnud info ning teooriast leitudga.

Autor jagas intervjuu küsimused kolme blokki ning lähtuvalt sellest toimub ka intervjuude vastuste analüüs. Esimeseks blokis oli arvestusvaldkonna töötajate kompetentside alased küsimused, mille eesmärgiks oli autoril teada saada, milliseid erinevaid oskuseid

peab arvestusala töötaja omama, kui soovib asuda tööle selles valdkonnas. Tabelis 9 toob autor välja intervjuu tulemused esimese bloki lõikes, esimene bloki alla kuulusid küsimused 2, 3, 5 ja 9. Küsimusi on võimalik vaadata lisast 1.

**Tabel 9.** Arvestusvaldkonna töötajate kompetentside alaste intervjuu küsimuste vastused

	Intervjueeritav 1	Intervjueeritav 2	Intervjueeritav 3
<b>Analüüsioskus</b>	X	X	X
<b>Suhtlemisioskus</b>	X	X	X
<b>Meeskonnatöö oskus</b>		X	
<b>Võõrkeelte oskus</b>			
<b>Täpsus, korrektsus</b>		X	X
<b>Pingetaluvus</b>		X	
<b>Tehnilised oskused</b>	X		
<b>Erialased oskused</b>	X		
<b>Planeerimisioskus</b>	X		
<b>Muu</b>	X	X	X
<b>Kompetentside nõuete muutus aastate jooksul</b>	Oluliseks muutunud IKT võimuste kasutamisoskus, analüüsioskus, nõustamisoskus	Rohkem tähelepanu analüütilistel oskustel ning isikuomadustele.	Varasemalt raamatupidamise põhitõdede tundmine, nüüd töö tulemuste tajumine, sisuliselt tulemustest arusaamine, analüüsioskus
			Analüütikud analüüsid varem pigem numbrite järgi, nüüd eeldatakse sisulist kaasrääkimist
<b>Emotsionaalse intelligentsuse roll võrreldes IQ-ga</b>	Peaks hindama igas valdkonnas võrdselt IQ-ga.	Suhtlemisioskus on elementaarne ning see on oluline.	On oluline kõikidel ametikohtadel.

Allikas: autori koostatud

Arvestusvaldkonna töötajate analüütilised kompetentsid intervjuueritavate arvates on kõikidel välja toodud analüütiline või loogiline mõtlemine, milleks on näiteks võime seostada numbreid sisulise tekstiga ning samuti on intervjuueritav 1 ära märkinud ka programme kasutamise oskus, et töötajad oleksid võimelised vajalikke andmeid tehniliselt analüüsima.

Üldiste oskustena nõuavad ettevõtted arvestusala töötajalt peamiselt oskust oma tööd planeerida. Intervjuueritav 1 toob välja, et olulised on algteadmised raamatupidamisest, kuid

intervjuueritav 3 pigem rõhub õppimisvõimele, et on vajalik töötaja ikkagi oma ettevõtet lähtudes välja koolitada. Intervjueeritav 2 arvab, et olulised oskused on kiire reageerimine, suhtlemisoskus, stressitaluvus ning terane mõtlemine, mis tuli välja ka töökuulutusi analüüsides.

Kui varasemalt peeti pigem oluliseks ainult hariduslikke oskusi, siis nüüd arvavad intervjuueritavad, et lisaks põhioskustele, mis on koolis omandatud, on olulisel kohal pigem nüüd oma töö tulemuste hindamine ja võime rohkem oma tööd analüüsida. Raamatupidajad hakkavad muutuma pigem nõustajateks, kui ainult tavalisteks arveametnikeks.

Tänu tehnika arengule väheneb ka nende tööülesanded ja seega tuleb leida uusi lahendusi, milleks nüüd on aina rohkem analüütiliste ülesannete andmine arvestustöötajatele, kes varem tegelesid ainult arvestuse pidamisega. Samuti pööratakse tänapäeval rohkem tähelepanu isikuomadustele. Emotsionaalse intelligentsuse olulisuse kohta arvatakse, et see on oluline kõikides valdkondades, mitte ainult arvestusvaldkonnas. Intervjuueritav 2 arvab, et suhtlemine on elementaarne oskus ning see on tänapäeval vajalik.

Tabelis 10 on toodud teise bloki intervjuu küsimuste vastused arvestusvaldkonna töötajate vajaduse kohta. Keskmiselt on kõigis kolmes ettevõttes 3 raamatupidajat ning ettevõttes 1 ja 2 üks pearaamatupidaja ning ettevõttes 2 ka pearaamatupidaja asetäitja. Ettevõttes 2 on samuti olemas ka eraldi palgaarvestaja ning finantsspetsialist. Ettevõttes 3 on lisaks müügianalüütik ning ka tootmise planeerija.

Peamised omadused ja nõuded, mida peavad ettevõtted silmas värbamisel on peamiselt analüütilisus, täpsus, pingetaluvus, planeerimisoskus. Teine ettevõtte on märkinud et oluline on ka terane mõtlemine, seevastu esimene ettevõtte peab oluliseks arvestusvaldkonna töötaja värbamisel võõrkeelte oskust aga kolmas hoopiski võimet näha numbritest kaugemale.

Analüüsioskus on oluline, kuid näiteks intervjuueritav 1 ei too otseselt välja, et nad jälgiksid seda töötaja värbamisel, kuid autorile jäi mulje, et siiski arvatakse, et tänapäeval on analüüsioskus elementaarne ning ei ole põhjust seda eraldi ära märkida.

**Tabel 10.** Arvestusvaldkonna töötajate vajaduste alaste intervjuu küsimuste vastuste kokkuvõte

		Intervjuueritav 1	Intervjuueritav 2	Intervjuueritav 3
<b>Millised arvestusvaldkonna töökohad on loodud?</b>	<b>Raamatupidaja</b>	3	3	3
	<b>Pearaamatupidaja</b>	1	1	
	<b>Finantsjuht</b>		1	
	<b>Analüütik</b>			1
	<b>Spetsialist</b>		1	
	<b>Muu</b>		1 palgaarvestaja	1 tootmise planeerija
<b>Millised omadusi ja nõudeid peate silmas värbamisel?</b>	<b>Analüüsioskus</b>		X	X
	<b>Suhtlemisoskus</b>	X	X	X
	<b>Meeskonnatöö oskus</b>	X	X	
	<b>Võõrkeelte oskus</b>	X		
	<b>Täpsus, korrektsus</b>	X	X	X
	<b>Pingetaluvus</b>	X	X	
	<b>Tehnilised oskused</b>			
	<b>Erialased oskused</b>	X		
	<b>Planeerimisoskus</b>			X
	<b>Muu</b>	X		
<b>Kandidatuuri läbi arutamine juhtkonnaga</b>		Lõpliku otsuse teeb osakonna juht	Lõpliku otsuse teeb pearaamatupidaja	Lõpliku otsuse teeb personalijuht koostöös värvatava ametikoha otsese juhiga

Allikas: autori koostatud

Lõpliku kandidaadi valik toimub kõikides ettevõtetes peamiselt värvatava osakonna juhataja, kas siis koos personalijuhiga või ilma. Esimeses ja teises ettevõttes otsustab siiski ainult osakonna juhataja ning kolmandas ettevõttes toimub valik koos personalijuhiga. Autori arvates oleks õigem siiski teha seda koos personalitöötajaga, sest temal on antud pädevused, mida jälgida värbamisel, kuid osakonna juhtaja ei pruugi alati just kõiki asju märgata.

Lisaks palusime intervjuueritavatel valida kolme kandidaadi värbamise situatsiooni vahel, kelle nad endale analüütikuna tööle värbaksid. Selle eesmärgiks oli välja selgitada, kuivõrd on ettevõtetel oluline eelnev töökogemused, analüüsioskus ning muud kompetentsid. Samuti annab ülevaate sellest, mille järgi lõplik kandidaat valitakse. Autor tõi välja järgnevad kolm valikut:

1. Noor, äsja lõpetanud kõrgkooli *cum laudega*, töökogemus puudub, on väga hea suhtleja, valdab hea tasemel võõrkeeli ning on läbinud Exceli süvakursuse;
2. 40ndates, kõrgharidus, pikk töökogemus kahes firmas, väga vaikne ning ei meeldi inimestega väga suhelda, meeldib töötada omaette vaikselt laua taga;
3. 30ndates, kõrgharidus puudub, väga hea suhtleja, oskab väga hästi argumenteerida ja analüüsida, valdab heal tasemel Excelit (on ise õppinud seda), töötanud müüjana.

Esimene ettevõtte valis välja number 1 ning põhjendas enda valikut sellega, et kuna tege- mist on kõrgharidusega finantsalal, samuti annab nende arvates eelise ka hea suhtlemisos- kus ja Exceli tundmine, mis on nende ettevõttes väga oluline. Näiteks oskasid nad tuua näite oma firmas, kui värbasid pool aastat tagasi samale ametikohale sarnaste omadustega noore ning hetkel ei ole nad pidanud seda valikut kahetsema.

Seevastu ettevõtte number 2 valiks hoopiski teise, sest nende arvates tahavad noored kii- resti edasi liikuda ja ei ole püsivad, kolmandaga oleks liiga palju riske, sest puudub kindel töökogemus, seega oleks teine valik kindel. Kolmas ettevõtte ei toonud täpset valikut välja ning põhjendas seda sellega, et niisama jutu järgi on raske oma valikut teha, oluline on näha inimest päriselt ja selle põhjal hinnata tema isikuomadusi ja tahtest kaasa rääkida ettevõtte arengutes ning näha suuremat pilti. Vajalik oleks hinnata nende analüütilisi oskusi ja tahet tööd hingega teha.

Kolmandas blokis soovis autor teada saada arvestusvaldkonna töötajate tuleviku kohta ning millised erinevad tegurid neid mõjutada võivad. Ülevaade intervjuu tulemustest on toodud välja tabelis 11.

Intervjuueritava 1 arvates muutub tootmisettevõtetes finantsalal oluliseks protsesside ana- lüüs, jälgimine ning tulemuste interpreteerimine. Samuti tuleb kasuks ka äriplaanide koostamise oskus, seega muutuvad olulisemaks IT-alased teadmised, analüüsioskus ja esinemis- ja esitlusoskus.

Teise intervjuueritava arvates muutub oluliseks arvuti, mis tungib aina rohkem peale. Sa- muti toodi välja uue programmi arendamine, mis muudab palgaarvestaja töö mittevajali-

kuks. Vajalik on raamatupidajal osata osaleda arendustöös, et anda nõu, kuidas programme paremaks muuta. Kolmas ettevõtte ei osanud tulevikku ennustada, kuid arvas, et detailne tähelepanu ja korrektsuse nõuded on ja jäävad.

**Tabel 11.** Arvestusvaldkonna töötajate tulevikualaste intervjuu küsimuste vastuste kokkuvõte

	<b>Intervjueeritav 1</b>	<b>Intervjueeritav 2</b>	<b>Intervjueeritav 3</b>
<b>Mis muutub lähiaastate jooksul finants- ja arvestusvaldkonna töötajate töös?</b>	Tootmisettevõttes oluliseks protsesside analüüs ja jälgimine ning tulemuste interpreteerimine	Palgaarvestuses ei ole tulevikus vajalik eraldi töötaja, sest loomisel on uus programm	Ei oska ennustada.
	Oskus koostada äriplaane	Arvuti tähtsus tõuseb	Detailne tähelepanu ja korrektsuse nõuded on ja jäävad
	IT-alased teadmised	Tarkavara on vaja kohandada ettevõtte vajadustega	
	Analüüsioskus		
	Esinemis- ja esitlusoskus		
<b>Tavaraamatupidajate töö muutumine automaatseks</b>	Sõltub sellest, mis valdkonnas tegutsetakse ja kui palju investeeritakse IKT-sse	Täisautomaatseks ei saa kunagi muutuda	Rohkem lähevad hinda analüütilised ametikohad
	Mida rohkem vajatakse analüüsi, seda rohkem on vajalik ka spetsiifilised oskused - „robotid” seda tööd teha ei oska veel	Vajalik kontroll selle üle, et programm õigesti töötaks (nt arvete kontrollimine, et ei oleks tolt arveid jms)	Raamatupidajad peaksid oskama aina rohkem ka analüütilist tööd
	Raamatupidaja ametinimetus võib muutuda andmesisestajaks, kes paljud hetkel ka juba on	Tööülesanded muutuvad	
	Tulevikus väärtustatakse analüütiku ametikohta		
<b>Millised suuremad arengud on ettevõttes toimunud viimasel ajal, mis võivad mõjutada just arvestusvaldkonna spetsialistide tööd?</b>	Üle-eelmisel aastal mindi üle uuele majandustarkvarale, mis tõi kaasa vajaduse Exceli süvaõppele	Aastatega on suurenenud ITK investeeringud.	Investeeringud IKT-sse võimaldavad raamatupidajatel toime tulla suurte andmemahutudega, ei ole olnud vajadust töötajaid juurde palgata

Allikas: autori koostatud

Arvestustöötajate töö automaatseks muutumise kohta arvas intervjuueritav 1, et see sõltub sellest, kui palju on ettevõtte investeerinud infotehnoloogiasse, samuti ka sellest, kui palju aruandlust ning informatsiooni soovitakse saada. Põhjalikumad analüüsid eeldavad ka detailsemat info ning seda infot ei suuda siiski ainult arvuti toota. Siiski arwab ettevõtte 1, et raamatupidaja ametinimetus muutub andmesisestaja omaks, mis tänasel päeval ka paljudes kohtades juba kasutusel on.

Lisaks arvatakse, et väärtuslikul kohal on tulevikus kindlasti analüütiku töökohad. Sama arwab ka kolmas ettevõtte, et oluliseks muutuvad analüütilised ametikohad, kes oskaks hinnata sisulisi mõjusid. Oma ettevõtte näitel oskab kolmas ettevõtte tuua, et tänu pikale tööstaažile suudavad ka näiteks praegused raamatupidajad teha analüütiku tööd, mida autori arvates ilmselt hakataksegi tuleviku raamatupidajatelt nõudma. Seevastu teine ettevõtte arvas, et täielikult automaatseks töö ikkagi muutuda ei saa, on vaja ikkagi inimest, kes kontrolliks protsesse, kuid muutuda võivad erinevate ametite tööülesanded.

Teine intervjuueritav tõi lisaks juurde, et oluline on tulevikus erinevate kahe ametite koostoime ehk transdistsiplinaarsus, mis tuli välja ka teooriast – heal positsioonil on näiteks inimesed, kellel lisaks finantsharidusele on olemas ka infotehnoloogia alane haridus. Tänu sellele on võimalik näiteks parandada erinevaid programme ning näha asju teisest vaatenurgast. Autori arvates on see oluline punkt, mida ta soovitaks kindlasti tänapäeva noortele ning mitte karta vahetada eriala või õppida lisaks midagi täiesti uut, see kõik ainult täiendab üksteist ning on valikvõimalusi rohkem ning samuti võimalus saada edukamaks.

Peamiste arengutena enda ettevõtetes, tõi kõik kolm ettevõtet välja, et olulisel kohal on olnud investeeringud infotehnoloogiasse, mis on ka kindlasti normaalne nähtus tänapäeva majanduses ja elukorralduse juures. Samuti märgiti ära kolmanda intervjuueritava poolt, et tänu erinevate programmide kaasamisele on olnud võimalik vähendada raamatupidajate tööde mahtu ja samuti ei ole pidanud ettevõtte värbama uusi töölisi.

Järgnevas peatükis toob autor välja kokkuvõtte empiirilises osas saadud tulemuste kohta, kus võrdleb tööpakkumisi, intervjuu tulemusi ning teooriat omavahel. Samuti annab autor omapoolse hinnangu arvestusvaldkonna töötajate vajaduse kohta ning erinevaid soovitusi ettevõtetele ning haridusasutustele arvestusala arendamiseks.



## 2.4. Järeldused ja hinnang arvestusala töötajate vajaduse kohta

Kui võrrelda omavahel teooria, töökuulutuste ja intervjuu tulemusi, siis tuleb näiteks analüütiliste oskuste ja üldiste kompetentside kohta välja, et olulisel kohal on statistiline ja loogiline mõtlemine, mis annab aluse analüütilisuseks. Teoorias toodi lisaks välja kriitiline mõtlemine, mida otseselt intervjuueritavad ei märkinud ja ei toodud välja ka töökuulutustes, kuid toodi välja, et oluline on täpsus ja korrektsus, mida nõuti ka 88,8 % töökuulutustest.

Kui võrrelda antud töö tulemusi OSKA läbiviidud uuringuga, siis selgub, et peamiselt kattuvad ettevõtete arvamused ja ekspertide hinnangud arvestusvaldkonna töö muutumisest. Antud töös tuli rohkem välja see, et ettevõtted arvavad, et raamatupidaja tööülesanded võivad väga suuresti muutuda – pikema staažiga raamatupidajad õpivad juurde analüüsi ning neist saab analüütik ning raamatupidaja ametinimetus muutub andmesisetaja või kontrollija omaks. Ühised jooned, mis tulid välja mõlemast uuringust on näiteks:

- suhtlemisoskuste suurem vajadus arvestusvaldkonnas - soovitakse, et arvestusvaldkonna töötajad oma tööd esitleksid ja jagaksid erinevaid ideid ning oleksid võimlesid nägema tervikpilti;
- tulevikus tekib vajadus infotehnoloogiliste oskuste arendamisele arvestusalas;
- keskkonna muutused, mille tingivad näiteks erinevate regulatsioonide suurendamine;
- ettevõtted soovivad, et arvestusala töötajad suudaksid loovalt finantsnäitajaid kasutada ja tulemusi interpreteerida.

Byrne & Pierce (2007) leidsid, et kasuks tulevad IT-alased teadmised ning samuti ka teadmised ärivaldkonnast üldiselt, millega olid nõus kõik intervjuueritavad ja ka 96,7 % töökuulutustest nõudsid tehnilisi oskusi. IT-alased teadmised saab seostada ka transdistsiplinaarsusega, mis tuli välja ka tuleviku töökohtade alasest raportist (Future Work Skills 2020 2011: 8- 12), kus peeti oluliseks just tulevikus seda, et inimestel on mitu haridust ja seda just erinevatest teadusharudest.

Intervjuueritav 2 märkis, et nende ettevõttes on mitu sellise taustaga inimest, näiteks üks inimene, kellel on kõrgharidus metsanduses, kuid kutseharidus majanduses ja saab oma

tööga väga hästi hakkama ning suudab luua huvitavaid ja vajalikke seoseid ning märkab ka asju, mida ainult finantsharidusega inimene ei pruugi märgata.

Infotehnoloogia on paraku see, mis mängib tänapäeva maailmas suurt rolli ning seda tuleks targalt enda kasuks kasutada. IT-alased teadmised ja oskused aitavad luua uusi programme just arvestusala töötaja vaatenurgast ning muudab lihtsamaks nii kõikide töö. Jääb ära vahepealne pikk arengutegevus, et selgitada välja nii tehnoloogia tiimi kui ka arvestusala vajadused, sest juba see üks inimene, kes valdab mõlemat valdkonda, suudab ette teada, mida parendada ja mida poleks üldse vaja.

Intervjuueritav 2 tõi näiteks enda ettevõttest lähtuvalt näite, et neil on olemas mitu erinevat programmi ettevõtte siseselt, kuid tegelikult saaks palju lihtsamalt hakkama, kui oleks need 3-4 programmi koondatud ühte programmi. Lisaks märkis ta, et sageli ei mõista erinevad osakonnad üksteist, tehnoloogia inimesed ei saa aru, mida ühed soovivad ja vastupidi.

Lisaks tõi nii Byrne & Pierce (2007), Mayer et al (2001: 232-242) kui ka Bhasin (2013) välja, et oluline on äritulemuste interpreteerimine ning võime võtta kokku just oluline info, mida rõhutasid ka intervjuueritavad. Samuti tuli sama pädevus välja ka tuleviku töökohtade raportist (Future Work Skills 2020 2011: 8- 12), kus arvatakse, et tulevikus hinnatakse sellist oskust väga, sest masinad ei ole võimelised sellist analüüsi läbi viima.

Ettevõtted ei soovi enam palgata lihtsalt inimesi, kes teevad arvutusliku töö ära, vaid pigem aina olulisemaks muutub võime näha arvude taga midagi enamat ja seda ka sõnadesse panna ja teistele esitleda. Raamatupidajate töö kohta arvatakse, et see pigem muutub andmesisestaja omaks ning hinda lähevad analüütiku ametikohad.

Varasemast suurt rõhku on hakatud pöörama ka inimese isikuomadustele. Enam ei eeldata seda, et raamatupidaja või analüütik istub vaikselt oma laua taga ning suhelda ei ole vaja. Samuti tuli ka töökuulutuste analüüsist välja, et ettevõtted ootavad pigem suhtlejaid ja meeskonnatöö võimekusega inimesi oma firmasse tööle. Meeskonnatöö oskust ei nõutud ainult viie analüütiku, viie raamatupidaja ja ühe spetsialisti ametikoha puhul.

Intervjuudest selgus pigem siiski, et ettevõtted ootavad inimesi, kes suudavad efektiivselt töötada meeskonnas. Lisaks tuli teooriast välja emotsionaalse intelligentsuse olulisus,

mida intervjuueritavate arvates tuleks jälgida kõikides valdkondades, mitte ainult arvestusalas ning arvati, et suhtlemisoskus on tänapäeval elementaarne.

Kokkuvõtvalt saab välja tuua kompetentsid, mida ettevõtted jälgivad arvestusvaldkonna töötajaid värvates. Nendeks on tehnilised oskused, täpsus ja võõrkeelte oskus, täpsus, süsteemsus, analüüsioskus, meeskonnatöö oskus, suhtlemisoskus, planeerimisoskus ning pingetaluvus.

Arvestusvaldkonna töö on muutumas. Nende muutuste põhjustena võib välja tuua autori arvates tehnoloogia arengu, ettevõtete pidevad laienemised ning tootmismahdade suurenemised, vajadus põhjalikemate aruannete järgi, sest konkurents turul on pidevalt kasvav ning seetõttu peavad firmad rohkem analüüsima oma töö tulemusi ja tootmist.

Töökohtade lõikes võib väita, et raamatupidajate töö on muutumas pigem andmesisestaja omaks ning pika staažiga raamatupidajatel oleks vajalik rohkem keskenduda analüüsimeetodele. Siiski võib arvata, et raamatupidajate töö 100%-liselt ära ei kao, sest paratamatult on vaja kontrollida, et programm toimiks õigesti ning arvutaks näiteks palgad õigesti või ei saadaks välja topelt arveid või null-arveid. Masinad ja programmid ei ole veel nii võimsad, et suudaksid asendada inimese mõistust täielikult.

Haridusasutused, kes koolitavad välja arvestusala töötajaid, peaksid autori arvates jälgima seda, et noored oskaksid pädevalt erinevaid analüüsimeetodeid. Anda võimalust noortel ise sisu interpreteerida, numbritest lugeda välja huvitavat teksti ning luua reaalelulisi seoseid. Kindlasti peaks elementaarne analüüsioskus saama alguse juba üldhariduskoolist, kus kindlasti on võimalik matemaatika õppekavadesse antud ülesandeid lisada näiteks statistika osa juures või arvutiõpetuses Excelit õpetades, kuid analüüsioskuse arendamine on võimalik igas õppeaines.

Analüüsioskus ei ole oluline ainult ettevõtetes numbreid analüüsides, vaid kogu elus tähtsaid otsuseid vastu võttes. Kõrgkooli tasemel oskab autor enda kogemusest väita, et võimalust oma analüüsioskust arendada on näiteks Tartu Ülikoolis head, kindlasti oluline märksõna selle juures on ka head suunavad õppejõud, kes aitavad noorte arengule kaasa.

## KOKKUVÕTE

Arvestusvaldkonna vastu on viimastel aastatel hakatud aina rohkem tähelepanu pöörama, sest on toimumas suured muudatused, mis lähevad edasi ka tulevikus. Tööturu seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordineerimisüsteemi kontseptsioon uuris 2016. aastal arvestusvaldkonna töö tulevikku ning leiti, et raamatupidajate vajadus võib lähitulevikus kahaneda kuni kolmandiku võrru, kuid seevastu analüütikute ja finantsjuhtide roll hoopis kahekordistuda (Tulevikuvaade... 2016: 19).

Arvestusala töötajaks saab nimetada isikut, kes töötab finantsjuhi, analüütiku, raamatupidaja vms ametikohal ning tema peamiseks tööülesanneteks on aruandlus, arveldus, analüüsimine, raporteerimine, juhtimistegevused jne. Peamiselt on arvestusvaldkond jagatud viieks põhisuunaks, milleks on finantsarvestus, juhtimisarvestus, maksuarvestus, kuluarvestus ja audiitortegevus. Nendest enim analüütilisust nõuavad juhtimis-, kuluarvestus ja audiitortegevus.

Põhikompetentsid ja analüütilised oskused, mis on vajalikud arvestusvaldkonna töötajal, on näiteks analüütilisus ja kriitilisus nii tehniliselt (ehk võime arve analüüsida) kui ka neid tulemusi sõnadesse panna ja luua erinevaid seoseid ja järeldusi ning tuua välja just kõige olulisem. Kindlasti on vajalikud erinevad baasteadmised valdkonnast, ilma milleta ei ole võimalik arvestusvaldkonnas tööd teha. Tähtsaks peetakse ka emotsionaalset intelligentsust ning kommunikatsiooni – võimet töötada meeskonnas, suhelda ja võtta vastu otsuseid reaalsete numbrite põhjal, mitte emotsioonide põhjal.

Peamised muutused, mis on aegade jooksul aset leidnud, on töö muutumine automaatseks – näiteks uute programmide ostmise, mis samuti vähendab kulusid uute töötajate värbamise arvelt ning andmemahtude suurenemine. Olulised aspektid, mis on tuleviku töökohadel olulised, on näiteks emotsionaalne intelligentsus, transdistsiplinaarsus, innovaatilisus, olulise eristamine, analüüsioskus suurte andmemahtude korral, IT alased oskused.

Antud töös viis autor läbi uuringu, kus analüüsis töökuulutusi ning viis läbi pool-struktureeritud intervjuu tööstusettevõtte esindajatega. Autor soovis teada saada kompetentside ja analüütiliste oskuste vajaduse arvestusvaldkonnas. Peamised muutused, mis seda tingivad, on näiteks tehnoloogia areng, ettevõtete laienemised ja arenemised, tootmismahude suurenemine, vajadus põhjalike aruannete järgi, mille põhjuseks on tihenev konkurents.

Uuringu tulemusel selgus, et peamised kompetentsid, mida ettevõtted soovivad arvestusvaldkonna töötajatelt, on analüütilisus, statistiline ja loogiline mõtlemine, IT alased oskused, suhtlemis- ja meeskonnatöö oskus ning ka täpsus ja korrektsus. IT alased oskused on just see, mis mängib suurt rolli, sest toimub pidev areng selles vallas. Tulevikus on kindlasti heal kohal need tööotsijad, kellel on lisaks finantsharidusele ka infotehnoloogia alane haridus. See aitab kaasa programmide arendamisele ning muudab töö mitmekesisemaks. Kindlasti tuleb kasuks igasugune transdistsiplinaarsus.

Ideaalne arvestusala töötaja oleks tulevikus tugeva analüüsioskusega, suudab mõelda loogiliselt ning on oma töös korrektne ja täpne. Suur rõhk on tehnilistel oskustel, eelkõige IT-alastel oskustel. Olulisel kohal on ka head suhtlemisoskused, sest vajalik on teha tööd meeskonnas ning võime ka enda tulemusi teistele esitleda. Samuti suudab tuleviku töötaja näha numbrite taga midagi enamat ning näeb tervikpilti ja suudab asju omavahel kokku viia.

Ettevõtted ei soovi enam palgata inimesi, kes lihtsalt teeksid ära arvutusliku töö, vaid eelistataks inimesi, kes on võimelised numbreid analüüsima ning nägema arvude taga enamat ja võimet neid tulemusi interpreteerida teistele osakondadele ning juhtkonnale. Analüütikute töö on see, mis annab äris tulemused ja teadmised, kuidas edasi toimida ning mida oleks vaja ettevõtte juhtimises muuta.

Töö tulemusel selgub, et raamatupidaja töö täielikult ära ei kao, sest on vajalik kontrollida programmi tööd, sest on olnud juhuseid, kus programm saadab välja valesid arveid või palk on arvutatud valesti. Masinad ei ole võimelised 100%-liselt veel kõikides valdkondades inimest asendama. Uuringu tulemusel selgus, et raamatupidaja töö võib muutuda andmesisestaja tööks ning analüütilisi oskusi nõudvad ametikohad muutuvad olulisemaks, sama tuli välja ka OSKA läbiviidud uuringust. Pika staažiga raamatupidajatel on

võimalus arendada enda analüütilisi oskusi ning vahetada töökohta, kuid noortel on pigem kasulikum jälgida ametikohti, kus on vajalikud analüütilisus, sest see on see, mis tagab arvestusvaldkonnas tulevikus edu. Tulevikus muutuvad arvestusvaldkonnas olulisemaks just ametikohad, mis nõuavad analüütilisi oskusi ja võimet numbritest vajaliku info välja lugeda.

Autori arvates tulekski õppekavasid koostades lähtuda just analüütiliste oskuste arendamisest ning seda juba üldhariduse tasemelt. Analüüsioskus ei ole oluline ainult arvestusmaailmas, vaid ka kogu elus otsuste langetamisel.

Antud töö põhjal on võimalik ettevõtetel ja koolidel hinnata enda töönõudeid ja õppekavasid ning teha vajalikud muudatused ning annab aimu, mis võib tulevikus arvestusvaldkonnas toimuda ning mida väärtustatakse rohkem. Antud uuringut on võimalus edasi uurida spetsiifilisemalt ametipositsioonide, maakonna või riikide lõikes. Lisaks on võimalus uurida arvestusala töötajate arvamust arvestusvaldkonna tuleviku kohta.

## VIIDATUD ALLIKAD

1. **Akers, M. D., Porter, G.L.** Your EQ skills: Got what it takes? – Journal of Accountancy. 2003. Vol 195, Issue 3, pp 65– 70.
2. **Albrecht, W. S., Sack, R.J.** Accounting Education: Charting the Course through a Perilous Future. - Accounting Education Series. 2000. Vol 16.
3. **Bhasin, M.** An empirical investigation of the relevant skills of forensic accountants: experience of developing economy. - European Journal of Accounting Auditing and Finance Research. 2013. Vol 1, Issue 2, pp 11– 52.
4. **Byrne, S., Pierce, B.** Towards a more comprehensive understanding of the roles of management accountants. - European Accounting Review. 2007. Vol 16, Issue 3, pp. 469–498.
5. **Collemi, S. Nearon, B., Ramamoorti, S., Peterson, J., Carmichael, D., Ray, T., Marcello, S.** The Future of Auditing. A Roundable Discussion. – CPA Journal. 2017. Vol 87, Issue 2, pp 18-31.
6. **Colman, A. M.** A Dictionary of Psychology (3 ed.). Oxford University Press. 2008.
7. **Cook, G. L., Bay, D., Visser, B., Myburgh, J. E., Njoroge, J.** Emotional Intelligence: The Role of Accounting Education and Work Experience. – Issues in Accounting Education. 2011. Vol 26, Issue 2, pp 267- 286.
8. **Cooper, B.** Class of 2025: The Future Finance Professional, in Future proofing the profession: preaparing business leaders and finance professionals for 2025. – Chartered Accountants Australia and New Zealand N.S.W. 2015. pp 81- 87.
9. **DiGabriele, J. A.** An Empirical Investigation of the Relevant Skills of Forensic Accountants in Nigeria. – Journal of Knowledge Management. 2010. Vol 1, Issue 2, pp 34- 47.
10. **Ellamik, Alice.** (Salvest AS personali juht). Autori intervjuu. Üleskirjutus. Tartu, 28. märts 2017.

11. **Elliott, R. K., Jacobson, P. D.** The evolution of the knowledge professional. – Accounting Horizons. 2002. Vol 16, Issue 1, pp 66- 80.
12. **Fraser, M.** The management accountant and customer profitability. – Chartered Accountants Journal. 2012. Vol 91, Issue 4, pp 36-39.
13. Future Work Skills 2020. Insitute for the Future for the University of Phoenix Research Insitute. 2011. [[http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A\\_UPRI\\_future\\_work\\_skills\\_sm.pdf](http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf)].
14. **Gijselaers, W. Milter, R.** Issues in Accounting/Business Education. – Elsevier LTD. 2010. pp 39-44.
15. **Goleman, D.** Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ. New York, NY: Bantam Books. 1995.
16. **Half, R.** Finance 2020 – Closer than you think. CFO Insights. Robert Half, 2016. [<https://www.roberthalf.com.au/sites/roberthalf.com.au/files/pdf/noindex/robert-half-australia-finance2020.pdf>]. 04.03.2017
17. **Hartley, S.** What Accountants Do. – BusiDate. May 2010. Vol 18 Iss 2, pp 2- 5.
18. **Howieson, B.** Accounting practice in the new millennium: is accounting education ready to meet the challenge? – The British Accounting Review. 2003. Vol 35, Issue 2, pp 69- 103.
19. **IFAC.** Professional Accountants in Business Committee. - Leading the Development of the Worldwide Accounting Profession. November 2010. [[http://www.ifac.org/system/files/downloads/PAIB\\_Fact\\_Sheet.pdf](http://www.ifac.org/system/files/downloads/PAIB_Fact_Sheet.pdf)]. 03.03.2017
20. **Islam, M. A.** Future of Accounting Profession: Three Major Changes and Implications for Teaching and Research. - Business Reporting, International Federation of Accountants (IFAC). 2017. [<http://eprints.qut.edu.au/104070/1/business-reporting.pdf>]. 18.04.2017
21. **Kivi, Moonika.** (Farmi Piimatööstus AS pearaamatupidaja). Autori intervjuu. Üleskirjutus. Tartu, 31. märts 2017.
22. Level Guides, Position Descriptions and Global Grades. 2007/2008 Survey Report on Accounting & Finance Personnel Compensation. [<http://www.hr.virginia.edu/uploads/documents/media/wwaccountingfinance.pdf>]. 27.01.2017
23. **Lumberg, T.** Raamatupidamisprogrammide arengu oluline mõjutaja on internet. – RMP.ee raamatupidamis- ja maksuinfoajakiri spetsialist. 2012. Vol 3, lk 14- 16.



24. **Mansfield, B.** Competence in Transition. – Journal of European Industrial Training. 2004. Vol 28, Nr. 2/3/4, pp 296–309.
25. **Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., Sitarenios, G.** Emotional intelligence as a standard intelligence. - Emotion 1. 2001. Vol 1, Issue 3, pp 232–242.
26. **Ottoson, E., Nikitina-Kalamae, M., Gurvitš, N.** The Role of Accountant in the Estonian Enterprise. – Central European Business Review, Prague 5.2, 2016, pp. 47- 56.
27. **Parker, L. D.** Back to the future: the broadening accounting trajectory. – The British Accounting Review. 2001. Vol 33, Issue 4, pp 421- 453.
28. **Parker, L.D.** Goodbye number cruncher! - Australian CPA. 2000. Vol 70, pp. 50–52.
29. **Patrascu, L., Bordeianu, G.-D., Radu, F., Paraschivescu, M.-D.** Social and Cultural Functions of Accounting. - Economy Transdisciplinarity Cognition. 2014. Vol 17, Issue 2, pp 43- 48.
30. **Payne, R.** Where Is the Accounting Profession Heading? Executive Summary and Part 1. – Principa White Paper. 2002- 2003. pp 1-19. [[http://www.accounting-net.ie/artman2/uploads/where\\_is\\_the\\_profession\\_heading\\_part\\_1.pdf](http://www.accounting-net.ie/artman2/uploads/where_is_the_profession_heading_part_1.pdf)]. 01.05.2017
31. **Pietrzak, Ž. Wnuk-Pel, T.** The roles and qualities of management accountants in organizations - evidence from the field. – Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2015. Vol 213, pp 281-285.
32. **Pilvet, Lea.** (A. Le Coq AS personalijuht). Autori intervjuu. Üleskirjutus. Tartu, 5. aprill 2017.
33. **Popoola, O. M. J., Ahmad, B. C. A., Samsudin, R. S., Salleh, K., Babatunde, D. A.,** Accountants' Capability Requirements for Fraud Prevention and Detection in Nigeria. - International Journal of Economics and Financial Issues. 2016. Vol 6, Issue S4, pp 1-10.
34. **Rhodes, N.** The Future of Accounting Education with the Intergration of ICT. – International Conference. The Future of Education. 2013. pp 1-5.
35. **Steward, G. B.** The Quest for Value: A Guide for Senior Managers. New York: Harper Business. 1990.

36. The Future of the Accounting Profession. Vastutav toimetaja David H. Mortimer. Virginia: The 103rd American Assembly, November 13-15, 2003. 32 lk.
37. **Todorović, M., Malinić, S., Janjić, V.** Education for professional accountants in the process of accounting profession globalization. - Actual Problems Of Economics, Vol 2 (40), 2013, pp. 374- 384.
38. **Treharne, T.** Specialist credibility. Chartered accountant Alex Canale on the career advantages and client benefits of being a specialist. – Business Specialist Adviser. September 2016. pp 42- 43.
39. Tulevikuvaade tööjõu ja oskuste vajadusele: arvestusala. Uuringu lühiversioon. Sihtasutus Kutsekoda. 2016. [<http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Arvestusala-VEEB.pdf>]. 17.10.2016
40. Tulevikuvaade tööjõu ja oskuste vajadusele: arvestusala. Uuringu terviktest. Sihtasutus Kutsekoda. 2016. [<http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Arvestusala-Raport-sisukorraga.pdf>]. 09.02.2016
41. Töökuulutus finantsanalüütik. [[https://www.cvkeskus.ee/view\\_job\\_bad.php?job\\_id=467552&w=1](https://www.cvkeskus.ee/view_job_bad.php?job_id=467552&w=1)]. 30.04.2017
42. Töökuulutus raamatupidaja. [[https://www.cvkeskus.ee/view\\_job\\_bad.php?job\\_id=465683&w=1](https://www.cvkeskus.ee/view_job_bad.php?job_id=465683&w=1)]. 30.04.2017
43. Tööpakkumine raamatupidaja. [<http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2012/10/30/tartus-pakutakse-tood-raamatupidajatele>]. 02.05.2017
44. Tööpakkumine raamatupidaja. [<https://www.cvkeskus.ee/272410>]. 02.05.2017
45. Tööpakkumine raamatupidaja. [[https://www.cvkeskus.ee/view\\_job\\_bad.php?job\\_id=411731&w=1](https://www.cvkeskus.ee/view_job_bad.php?job_id=411731&w=1)]. 02.05.2017
46. **Uljas, H.** Täiskohaga töötavate raamatupidajate haridus- ja kutsetasemest tulenevad eelised Eestis. TÜ Majandusteaduskond, 2016. (bakalaureusetöö)
47. **Wallman, S. M. H.** The Future of Accounting and Disclosure in an Evolving World: The Need of Dramatic Change. - Accounting Horizons. 1995. Vol 9, Issue 3, pp 81- 91.
48. **Weber, J.** The development of controller tasks: explaining the nature of controllership and its changes. – Journal of Management Control. 2011. Vol 22, pp 25-46.

49. **Williams, B. R., O'Donovan, G.** The accountants' perspective on sustainable business practices in SMEs. – Social Responsibility Journal. 2015. Vol 11, Issue 3, pp 641- 656.

## LISAD

### Lisa 1. Intervjuu küsimused

1. Millised arvestusala valdkonna ametikohad on ettevõttes loodud, palju neid on, kas ajajooksul on nende arv suurenenud või vähenenud ja mis ametikohtade lõikes see on toimunud?
2. Milliseid analüütilisi oskusi peate oluliseks just arvestusvaldkonna töötajal?
3. Millised üldisi oskused on Teie arvates vajalikud arvestusvaldkonna töötajal (läh- tudes enda ettevõtte ametikohtadele)? Miks?
4. Milliseid omadusi ja nõuded peate silmas, kui värbate arvestusvaldkonna töötajat (nt finantsjuhti, analüütikut, raamatupidajat, audiitori)? Miks? Too näiteid!
5. Kuidas on muutunud aastate jooksul oskused ja nõuded arvestusvaldkonnas? Mida pidasite oluliseks varem ja mida nüüd? Miks? Too näiteid!
6. Kas arutate kandidatuure läbi enne lõpliku otsust ka juhtkonnaga või teete otsuse iseseisvalt? Miks?
7. Kui teil on valida kolme kandidaadi vahel, siis kelle valiksite oma ettevõttesse analüütiku ametipositsioonile? Miks?
  - a. Noor, äsja lõpetanud kõrgkooli *cum laudega*, töökogemus puudub, on väga hea suhtleja, valdab hea tasemel võõrkeeli ning on läbinud Exceli süvakursuse
  - b. 40ndates, kõrgharidus, pikk töökogemus kahes firmas, väga vaikne ning ei meeldi inimestega väga suhelda, meeldib töötada omaette vaikselt laua taga
  - c. 30ndates, kõrgharidus puudub, väga hea suhtleja, oskab väga hästi argu- menteerida ja analüüsida, valdab heal tasemel Excelit (on ise õppinud seda), töötanud müüjana

8. Mis arvate, mis muutub lähiaastate jooksul finants- ja arvestusvaldkonna töötajate töös ja mis pikas perspektiivis? Milliseid oskusi hakatakse rohkem nõudma, miks?
9. *Emotsionaalseks intelligentsuseks nimetatakse emotsionaalset andekust ehk tundetarkust – see näitab, et inimene on võimeline tunda tundeid, juhtida teisi ja väljendada oma mõtteid ja tundeid, samuti kaasab see võimet ennast motiveerida ja ka vaos hoida, samuti võimet tunda teistele kaasa (Colman 2008: 248).* Mida teie sellest väitest arvate, kas emotsionaalne intelligentsus mängib arvestusvaldkonnas rolli ning kas seda peaks rohkem jälgima kui IQ?
10. Kas arvate, et tavaraamatupidajate töö kaob lähima 10 aasta jooksul enamasti automaatseks? Mis saab nendest inimestest, kes on pikka aega olnud raamatupidajad? Millised ametikohad lähevad rohkem hinda arvestusalas? Põhjendage ja tooge erinevaid näiteid.
11. Millised suuremad arengud on ettevõttes toimunud viimasel ajal, mis võivad mõjutada just arvestusvaldkonna spetsialistide tööd ja just nende töötajate vajadust? (nt kui suured on olnud investeeringud ITK-sse jne)

## Lisa 2. Analüütiku töökuulutuse näidis

### Finantsanalüütik

Firma nimi peidetud

#### Töö kirjeldus

- müügiandmete igapäevane analüüs
- aruandluse koostamine ja parendamine
- ad hoc analüüs
- finantsjuhi assisteerimine muudes jooksvates ülesannetes
- töö sobib praktikana

#### Nõudmised kandidaadile

- kõrgharidus (bakalaureus) või selle omandamine rahanduses/majanduses
- suur pingetaluvus
- kiire probleemide lahendamine
- väga heal tasemel MS Exceli kasutamisoskus
- soov õppida andmebaaside kasutamist (SQL päringud)
- hea inglise ja vene keele oskus
- initsiatiivikus
- oskus iseseisvalt püstitada ning lahendada ülesandeid

#### Ettevõtte pakub

- võimalust kasutada kaasaegseid tööriistu ja arendada analüütilist oskust
- tööd meeldivas kollektiivis
- tööarvutit ja -telefoni
- arenguvõimalusi

#### Lisainfo

Töö alustamine: niipea kui võimalik

Tegemist on esialgu tähtajalise lepinguga kuni 31.07.2017

Allikas: Töökuulutus finantsanalüütik [[https://www.cvkeskus.ee/view\\_job\\_bad.php?job\\_id=467552&w=1](https://www.cvkeskus.ee/view_job_bad.php?job_id=467552&w=1)]

### Lisa 3. Raamatupidaja töökuulutuse näidis



CV Keskuse klient on 2003. aastal asutatud raamatupidamisbüroo **Pallas & Partnerid OÜ**, mis tegeleb raamatupidamisteenuse osutamisega. 14 tegutsemisaasta jooksul on omandatud kogemusi erinevates ärivaldkondades ning pakutakse teenust raamatupidamises, maksunõustamises ja äriühingute asutamises.

Rohkem teavet: [www.pallaspartnerid.ee](http://www.pallaspartnerid.ee)

Seoses kliendibaasi kasvamisega otsib  
Pallas & Partnerid OÜ oma ridadesse uut

## RAAMATUPIDAJAT

**Raamatupidaja peamised tööülesanded:**

- raamatupidamisteenuse osutamine ettevõtte klientidele
- algdokumentide sisestamine andmebaasi
- töötasu- ja maksuarvestus
- (aasta)aruannete koostamine ja esitamine
- klientidega suhtlemine ja nõustamine
- raamatupidamisega seotud igapäevaste toimingute teostamine



**Kandideeri meile tööle, kui oled** töötanud raamatupidamisvaldkonnas vähemalt 3 aastat, oled lõpetanud või lõpetamas erialast haridust, oled võimeline teostama raamatupidamist protsessi algusest lõpuni, tunned raamatupidamis- ja maksuseadusi, valdad väga heal tasemel eesti keelt ning heal tasemel inglise keelt. Sa oled hea suhtleja, meeskonnatöötaja, täpne ja suurepärase ajaplaneerija. Nii numbritega töötamine kui ka suhtlus klientidega paneb Sul silmad särama.

**Meiega liitudes ootab Sind** erialane ja vaheldusrikas töö (ka rahvusvaheliste klientidega), võimalus end pidevalt täiendada, professionaalne meeskond ja hea töökeskkond meie uues kontoris Tammsaare Ärikeskuses (soovi korral on meil Sulle ka parkimiskoht olemas). Soovime väga, et Sa jääksid meiega pikemaks ajaks ja teeme kõik endast oleneva, et Sul oleks hea meie juures töötada. Loomulikult tasustame Sind vääriliselt – Sinu töötasu sõltub Sinu tulemustest.

**Kandideerimiseks** saada enda CV ja motivatsioonikiri aadressile [helen@cvkeskus.ee](mailto:helen@cvkeskus.ee) märksõnaga „Pallas & Partnerid raamatupidaja“ või kasuta nuppu „Soovin kandideerida“.

Lisainfo e-maili või telefoni 5144 316 teel, CV Keskuse värbamiskonsultant Helen Riiknurm.



**PALLAS & PARTNERID**  
Raamatupidamisteenused

Allikas: Töökuulutus raamatupidaja [[https://www.cvkeskus.ee/view\\_job\\_bad.php?job\\_id=465683&w=1](https://www.cvkeskus.ee/view_job_bad.php?job_id=465683&w=1)]

## Lisa 4. Töökuulutuste analüüsi andmetabel

**Tabel 12.** Töökuulutuste analüüsi andmetabel

valdkond	ameti-koht	nõutav mini-maalne haridustase	töö-ko-ge-mus	võõr-kee-led	tehnilis-ed os-kused (Excel jms)	ana-lüüti-lisus	mees-konna-tööos-kus	täpsus	suht-le-misos-kus	süs-teem-sus	pla-neeri-misos-kus	pin-ge-ta-lu-vus
mitte-tööstus	pearaamatupidaja	kutse	3	jah	jah	ei	jah	jah	jah	ei	jah	ei
mitte-tööstus	raamatu-pidaja	kutse	0	jah	jah	ei	ei	jah	jah	jah	ei	jah
mitte-tööstus	raamatu-pidaja	kõrgem	1	ei	jah	ei	ei	ei	ei	ei	ei	ei
mitte-tööstus	raamatu-pidaja	kõrgem	1	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	ei
tööstus	raamatu-pidaja	kutse	1	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	ei	ei
tööstus	analüütik	kõrgem	0	jah	jah	jah	ei	jah	ei	jah	ei	jah
mitte-tööstus	pearaamatupidaja	kõrgem	3	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah
tööstus	analüütik	kõrgem	0	jah	jah	jah	ei	jah	ei	jah	ei	jah
tööstus	raamatu-pidaja-as-sistent	kõrgem	0	jah	jah	ei	jah	jah	jah	ei	ei	ei
mitte-tööstus	raamatu-pidaja	kõrgem	0	jah	jah	ei	jah	ei	jah	ei	ei	ei
mitte-tööstus	spetsialist	kutse	0	jah	ei	ei	jah	jah	jah	jah	ei	jah
mitte-tööstus	spetsialist	kõrgem	0	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah
mitte-tööstus	raamatu-pidaja	kõrgem	3	jah	jah	ei	jah	ei	ei	jah	ei	jah
mitte-tööstus	raamatu-pidaja-as-sistent	kutse	1	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	ei
mitte-tööstus	spetsialist	kesk	0	jah	jah	ei	jah	ei	jah	ei	ei	ei
tööstus	raamatu-pidaja-as-sistent	kutse	2	jah	jah	jah	jah	ei	jah	jah	ei	ei
tööstus	analüütik	kõrgem	0	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	ei
tööstus	spetsialist	kõrgem	1	jah	jah	jah	ei	jah	ei	jah	jah	jah
mitte-tööstus	raamatu-pidaja	kutse	1	jah	jah	ei	jah	jah	jah	jah	jah	jah
tööstus	spetsialist	kutse	0	ei	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah
mitte-tööstus	raamatu-pidaja	kutse	1	ei	jah	jah	ei	jah	ei	jah	ei	ei
mitte-tööstus	raamatu-pidaja	kutse	0	jah	jah	ei	jah	jah	jah	ei	ei	ei
mitte-tööstus	analüütik	kõrgem	0	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	ei
tööstus	analüütik	kõrgem	1	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah
tööstus	raamatu-pidaja	kutse	0	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah



tööstus	kontroller	kõrgem	3	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	ei
tööstus	kontroller	kõrgem	1	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	ei
mitte-tööstus	audiitori assistent	kõrgem	0	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah
tööstus	analüütik	kõrgem	0	ei	jah	jah	ei	jah	jah	jah	jah	ei
mitte-tööstus	analüütik	kutse	1	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	ei
mitte-tööstus	audiitor	kõrgem	0	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	ei
mitte-tööstus	kontroller	kõrgem	1	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	ei
mitte-tööstus	raamatu-pidaja	kutse	0	jah	jah	jah	jah	jah	ei	jah	ei	ei
mitte-tööstus	analüütik	kutse	1	jah	jah	jah	ei	jah	ei	jah	ei	ei
tööstus	kontroller	kõrgem	0	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	ei
mitte-tööstus	pearaamatupidaja	kõrgem	3	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah
tööstus	analüütik	kõrgem	0	jah	jah	jah	ei	jah	ei	ei	jah	jah
mitte-tööstus	raamatu-pidaja	kõrgem	1	ei	jah	jah	ei	jah	ei	jah	jah	ei
tööstus	analüütik	kõrgem	5	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah
mitte-tööstus	analüütik	kõrgem	1	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah
mitte-tööstus	kontroller	kõrgem	0	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah
mitte-tööstus	analüütik	kõrgem	3	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah	jah
mitte-tööstus	raamatu-pidaja	kutse	3	jah	jah	ei	ei	jah	ei	jah	ei	ei

Allikas: autori koostatud

## Lisa 5. 2012. ja 2016. aasta raamatupidaja töökuulutused

**Haridus- ja Teadusministeerium otsib oma meeskonda Tartus raamatupidajaid.**

Peamised tööülesanded on:

- algdokumentide kontroll ja nende alusel majandustehingute kajastamine;
- arvelduste kajastamine E-Riigikassas;
- palgaarvestus;
- sihtfinantseerimise kajastamine;
- raamatupidamisandmete ja inventuuri tulemuste võrdlemine;
- dokumentide süstematiseerimine, korrastamine ja arhiivi üleandmine.

Sobival kandidaadil on:

- kutsekeskharidus või sellele vastav kvalifikatsioon, soovitatavalt erialane kõrgharidus;
- töökogemus raamatupidajana vähemalt kaks aastat, soovitatavalt avalikus sektoris;
- põhjalikud teadmised avaliku sektori majandustehingute kajastamisest ja orienteerumine raamatupidamist reguleerivates õigusaktides;
- eesti keele suuline ja kirjalik oskus kõrgtasemel;
- hea arvutikasutamisoskus;
- iseseisva mõtlemise ja meeskonnatööoskus, oskus tööd korraldada;
- kohusetunne ja korrektsus, vastutus- ja otsustusvõime.

Erialast arengut ministeeriumis toetab:

- huvitav ja vastutusrikas töö;
- asjatundlik ja toetav meeskond;
- kaasaegne organisatsioon väga heade enesetäiendamise võimalustega;
- konkurentsivõimeline palk.

Tööle asumine: 02. jaanuar 2013

Elulookirjeldus palgasooviga palume esitada hiljemalt 12. novembriks 2012. a e-posti aadressil: või portaali CV Online vahendusel.

Lisainformatsioon telefonil 735 0253, Sören Jakobson.

**Allikas: Tööpakkumine raamatupidaja.**

[<http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2012/10/30/tartus-pakutakse-tood-raamatupidajatele>]

## Raamatupidaja

Firma nimi peidetud

### Töö kirjeldus

Otsime jaekaubandusega opereerivasse ettevõttesse raamatupidajat, kelle põhilisteks tööülesanneteks on palgaarvestus ja internetipoe raamatupidamine.

### Nõudmised kandidaadile

- raamatupidamisalane haridus või eelnev töökogemus
- kohusetundlikkus ja täpsus
- hea meeskonnatööoskus
- positiivne ellushtumine
- kasuks tuleb Taavi Palk ja Taavi Personal tundmine
- rutiinitaluvus

### Ettevõtte pakub

Pakume kaasaegset ja stabiilset töökeskkonda ning konkuretsivõimelist töötasu.

Asukoht:	Tallinn
Töö tüüp:	täistööaeg, palgatöötaja
Kuulutus aegub:	9. mai 2012
Kuulutus sisestati:	2. mai 2012

Allikas: Tööpakkumine raamatupidaja. [<https://www.cvkeskus.ee/272410>]



# PLASTO®

A K N A D • U K S E D

AS Plasto on Eesti erakapitalil põhinev tootmisettevõtte aastast 1991. Pideva arendustegevuse tulemusel oleme saavutanud juhtiva plastakende tootja positsiooni nii Eestis kui ka Balti riikides.

Üks PLASTO tüüpi liige otsustas karjääriredelil edasi liikuda, mille tõttu jääb meil abikäsi vähemaks. Kuna tööd on kõik laud ja sahtlid täis, siis otsime oma avatult mõtlevasse ja lahendusi loovasse meeskonda kiiret, täpset ja kohusetundlikku

## RAAMATUPIDAJAT

### KELLE TÖÖÜLESANNETEKS ON:

- Ettevõtte raamatupidamistöö korraldamine (algdokumentide sisestamine, kannete teostamine, dokumentide koostamine ja edastamine);
- Müügi- ja ostuarvete käitlemine ja kontroll, saldovõrdlused, aruandvad isikud;
- Müügieskontro ja ostureskontro ülevaated;
- Järevalve müügiüksuste töö üle, vajadusel aitamine, juhendamine, kannete parandamine;
- Pangad;
- Personaliga seotud raamatupidamisarvestus;
- Inventuuride haldamine, s.h. läbiviimine;
- Raamatupidamisdokumentatsiooni korrashoid ja arhiveerimine;
- Muud raamatupidamise ja aruandlusega seotud jooksvad ülesanded.

**Oled sobiv kandidaat**, kui Sul on majanduslane kõrgharidus ja vähemalt kaheaastane töökogemus raamatupidajana, Sa tunned raamatupidamistöö erinevaid valdkondi, näed suurt pilti, oled lahendustele orienteeritud ja tugeva analüüsivõimega. Sa tunned raamatupidamis- ja maksualast seadusandlust. Sinus on initsiatiivikut, struktureeritud ja iseseisvust. Sa valdad väga heal tasemel eesti keelt nii kõnes kui kirjas.

**Kasuks tuleb:** raamatupidamistarkvara AXAPTA ja palgaarvestusprogrammi TAAVI PALK tundmine.

**Pakume Sulle** vastutusrikast tööd juhtivas tootmisettevõttes. Oled hinnatud liige professionaalses meeskonnas, kus väärtustatakse asjatundlikkust, meeskonnatööd ning pidevat arengut.

Kandideeri AS-i PLASTO saates oma CV ning motivatsioonikiri margusõnaga „Raamatupidaja“ hiljemalt 11.03.2016. a e-posti aadressile [personal@plasto.ee](mailto:personal@plasto.ee) või kandideeri läbi CVkeskuse.

Allikas: Tööpakkumine raamatupidaja. [[https://www.cvkeskus.ee/view\\_job\\_bad.php?job\\_id=411731&w=1](https://www.cvkeskus.ee/view_job_bad.php?job_id=411731&w=1)]

## SUMMARY

### THE COMPETENCES OF ACCOUNTANTS AND NEED FOR ANALYTICAL SKILLS IN ESTONIAN COMPANIES

Marika Peterson

In recent years, more attention has been paid to the accounting field, because it is undergoing major changes. According to the research by OSKA carried out in 2016 the need for bookkeepers in the future will decrease by one-third, whereas the role of analysts and financial managers will be twice as important (Tulevikuvaade... 2016: 19).

An accountant is a person, who works as a financial manager, analyst, bookkeeper etc. and his/her main responsibilities are accounting, billing, analysing, reporting and advising the management board. Accounting field is divided into five main areas: financial accounting, management accounting, tax accounting, cost accounting and auditing.

The aim of this thesis is to determine, which competences and analytical skills are needed in the accounting field in Estonian. For this purpose, the author analysed job ads of Estonian companies within a one month period and conducted semi-structured interviews with HR managers of industrial companies.

The most important competences in the accounting field are high analytical skills, logical thinking and technical skills (also ICT). Transdisciplinary skills are also essential. Moreover, good communication skills are also necessary, because these are needed for teamwork and the ability to present their work. The future accountant will be able to see behind the numbers and capture the big picture.

However, the work of bookkeepers will not disappear 100%, because there is always need to control program work. In the future, book-keepers will rather act as data entry operators. Positions, which need more analytical skills, will become more important.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Marika Peterson

(sünnikuupäev: 22.05.1995)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose “Arvestusala töötajate kompetentsid ja analüütiliste oskuste vajadus Eesti ettevõtetes”,

mille juhendaja on Kertu Lääts,

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 19. mai 2017